T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

KURUMSAL YÖNETİM UYUM DERECELENDİRMESİNİN ŞİRKETİN FİRMA DEĞERİNE OLAN ETKİSİ: YÖNETİCİLERİN ALGISI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Mohammed Hamdi SAEED

DOKTORA TEZI

Prof. Dr. Tolga ULUSOY

TEMMUZ - 2022
KASTAMONU

TEZ ONAYI

Mohammed SAEED tarafından hazırlanan "**KURUMSAL YÖNETİM UYUM DERECELENDİRMESİNİN ŞİRKETİN FİRMA DEĞERİNE OLAN ETKİSİ: YÖNETİCİLERİN ALGISI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**" adlı tez çalışmasının savunma sınavı **27.06.2022** tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Prof. Dr. Tolga ULUSOY Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Yavuz DEMİREL Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üvesi (Jüri Başkanı)	Prof. Dr. Selçuk KENDİRLİ Hitit Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Faruk DAYI Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Hülya Çağıran KENDİRLİ Hitit Üniversitesi	.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş olan bu tez Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunca onanmıştır.

Enstitü Müdürü Doç. Dr. İbrahim YENEN .....

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Mohammed Hamdi SAEED

ÖZET

DOKTORA TEZI

KURUMSAL YÖNETİM UYUM DERECELENDİRMESİNİN ŞİRKETİN FİRMA DEĞERİNE OLAN ETKİSİ: YÖNETİCİLERİN ALGISI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

MOHAMMED Hamdi SAEED

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
DANIŞMAN: Prof. Dr. Tolga ULUSOY

Kurumsal uyum derecelendirmesinin şirketin pay değerine, şirket kârlılığına ve şirket faaliyetine olumlu etkisinin değerlendirildiği çalışmada 88 şirket yöneticisi ile anket yapılmıştır. Araştırmaya katılan şirketlerin 67'si imalat sektöründe, 7'si gıda sektöründe, 5'i tekstil sektöründe, 4'ü toptan ve perakende sektöründe, 1'i ana metal, 1'i mali kuruluş, 1'i gayrimenkul yatırım ortaklığı, 1'i teknoloji sektöründe ve 1'i bilişim sektöründe faaliyet gösterdiği tespit edilmektedir.

Şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi ile farklılığı olmadığı tespit edilmektedir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirket kârlılığı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi ile anlamlı bir farklılığı olmadığı tespit edilmektedir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirketlerin faaliyetlerine olumlu etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin firmanın faaliyetlerine olumlu etki etmediği ifade edilebilir. Kurumsal uyum derecelendirmesi kapsamında şirketlerin pay değeri, şirketin kârlılığı ve faaliyetlerinin şirketin kurumsal geçmişlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmektedir.

ANAHTAR KELİMELER: Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Şirket Değeri, Karlılık.

Temmuz 2022, 147 Sayfa

ABSTRACT

PH.D THESIS

THE EFFECT OF CORPORATE GOVERNANCE COMPLIANCE RATING ON THE COMPANY'S VALUE: A RESEARCH ON MANAGERS' PERCEPTIONS

MOHAMMED Hamdi SAEED

KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
SUPERVISOR: Prof. Dr. Tolga ULUSOY

In the study, in which the positive effect of corporate compliance rating on the company's share value, company profitability and company activity was evaluated, 88 company executives were interviewed. 67 of the companies participating in the research are in the manufacturing sector, 7 in the food sector, 5 in the textile sector, 4 in the wholesale and retail sector, 1 in the basic metal sector, 1 in the financial institution, 1 in the real estate investment trust, 1' It is determined that i operate in the technology sector and 1 in the informatics sector.

It is determined that whether the companies are publicly traded or not, there is no difference with the corporate governance compliance rating. It is seen that there is no significant difference between the corporate governance compliance rating of publicly traded or non-public companies and the profitability of the company. Therefore, it is determined that there is no significant difference between the corporate governance compliance rating of the companies or not.

It is observed that the compliance rating of the corporate governance of the publicly traded or non-public companies does not have a positive effect on the activities of the companies.

Therefore, it can be stated that the corporate governance compliance rating of the companies does not have a positive effect on the activities of the company. Within the scope of the corporate compliance rating, it is determined that the share value of the companies, the profitability of the company and its activities do not differ significantly according to the corporate background of the company.

KEYWORDS: Corporate Governance, Firm Value, Profitability.

July 2022, 147 Page

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde kıymetli bilgilerini ve vaktini bana ayırarak tezin bu aşamaya gelmesine katkıda bulanan tez danışmanım Prof. Dr. Tolga ULUSOY' a tezime gösterdiği içten destekten dolayı teşekkür ederim. Dekanım ve Anabilimdalı Başkanım Prof. Dr. Yavuz DEMİREL'e ayrıca teşekkürü bir borç bilirim. Katkılarından dolayı Prof.Dr.Selçuk KENDİRLİ, Doç.Dr.Faruk DAYI Doç.Dr.Yusuf ESMER ve Dr.Öğretim Üyesi Hülya Çağıran KENDİRLİ hocalarıma katkılarından dolayı müteşekkirim.

Mohammed Hamdi SAEED

Kastamonu, 2022

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAYI ..... **ii**
TAAHHÜTNAME ..... **iii**
ÖZET ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **ix**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **x**
1. GİRİŞ **1**
2. KURAMSAL ÇERÇEVE **6**
2.1 Kurumsal Yönetim 6
2.1.1 Kurumsal Yönetimin Temelleri 9
2.1.2 Yönetimin Kurumsallaşmasına Temel Teşkil Eden Fikirler 12
2.1.2.1 Vekalet teorisi (agency theory) 14
2.1.2.2 Hizmetkarlık teorisi (stewardship theory) 15
2.1.2.3 Paydaş teorisi (stakeholder theory) 16
2.1.3 Kurumsal Yönetimde Etik 18
2.1.4 Dünya'da Kurumsal Yönetim 20
2.1.5 Türkiye'de Kurumsal Yönetim 20
2.2 Kurumsal Yönetimin Etkili Olmasını ve Yaygınlaşmasını Arttıran Faktörler 23
2.2.1 Sermaye Piyasalarının Gelişimi 25
2.2.2 Coğrafi Sınırların Kalkması 26
2.2.3 CEO Kavramının Gelişmesi ve Örgüt Kültürlerindeki Değişim 28
2.2.4 Hissedarların Teknoloji İle Birlikte Daha Fazla Aktif Katılımı 31
2.2.5 Yönetim Kurullarındaki Çeşitlilik 33
2.2.6 Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Geçiş 36
2.2.7 Kamuyu Aydınlatmanın Önemi ve Yaptırımların Artması 37
2.2.8 Şirketlerin İçin Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu 39
2.3 Kapsamlı Literatür 42
3. METODOLOJİ VE YÖNTEM **55**
3.1 Çalışmanın Amacı 55
3.2 Çalışmanın Önemi 55
3.3 Çalışmanın Örneklemi 56
3.4 Çalışmanın Ölçeği 57
3.5 Çalışmanın Hipotezleri 57
3.6 Çalışmanın Kısıtları 58
4. BULGULAR VE TARTIŞMA **59**
4.1 Bulgular ve Değerlendirme 59
4.1.1 Demografik Bulgular 59
4.1.1.1 Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektör bulguları 59
4.1.1.2 Şirketlerin halka açıklık durumu bulguları 60
4.1.1.3 Şirketlerin kurumsal endeks bulguları 60
4.1.1.4 Şirketlerin kurumsal geçmiş bulguları 61

4.1.1.5 Şirketlerin yöneticilik durumu bulguları 61
4.1.1.6 Yöneticilerin tecrübe bulguları 62
4.1.1.7 Şirketlerin ortaklık durumu bulguları 62
4.1.1.8 Ortaklık süresine ilişkin bulgular 63
4.1.2 Performans Değerlendirme Bulguları 64
4.1.2.1 Şirketlerin pay değerinin ana belirleyici bulguları 64
4.1.2.2 Şirketlerin kârlılığının ana belirleyici bulguları 64
4.1.2.3 Şirketlerin faaliyet etkinliği belirleyicisi bulguları 65
4.1.3 Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular 66
4.1.4 Normallik Dağılımı 71
4.1.5 Frekans Analizi Bulguları 72
4.1.5.1 Firma değerine etkisi sorularının bulguları 73
4.1.5.2 Kârlılığa etkisi sorularının bulguları 92
4.1.5.3 Faaliyetlere etkisi sorularının bulguları 110
4.1.6 Çalışmanın Hipotez Testleri Bulguları 130
5. SONUÇ 133
KAYNAKLAR 143

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1 Kurumsal Yönetim Döngüsü.....11
Şekil 2.2 Kurumsal Yönetim Etik ve Hukuk Piramidi.....20
Şekil 2.3 Kurumsal Yönetime Gidişte Tarihsel Aşamalar 27

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1 Paydaşların Beklentileri 17
Tablo 2.2 Türkiye'de Kurumsal Yönetimin Gelişimi Yıllara Göre Kurumsal Yönetime Dair Gelişmeler 22
Tablo 4.1 Şirketlerin Sektör Analiz Sonuçları 59
Tablo 4.2 Şirketlerin halka açıklık durumu analiz sonuçları 60
Tablo 4.3 Şirketlerin Kurumsal Endekste Olma Durumu Analiz Sonuçları 60
Tablo 4.4 Şirketlerin Kurumsal Geçmiş Süreleri Analiz Sonuçları 61
Tablo 4.5 Katılımcıların Yöneticilik Durumu Analiz Sonuçları 62
Tablo 4.6 Şirket Yöneticilerinin Tecrübelerine İlişkin Analiz Sonuçları 62
Tablo 4.7 Şirketlerin Ortaklık Durumu Analiz Sonuçları 63
Tablo 4.8 Şirketin Ortaklarının Ortaklık Süresi Analiz Sonuçları 63
Tablo 4.9 Pay Değerinin Ana Belirleyicisi Sorusu Analiz Sonuçları 64
Tablo 4.10 Kârlılığın Ana Belirleyici Sorusu Analiz Sonuçları 65
Tablo 4.11 Faaliyet Etkinliğinin Ana Belirleyicisi Sorusu Analiz Sonuçları 65
Tablo 4.12 Kurumsal Yönetimin Firma Değerine Etkisi ile İlgili Anket Sorularının İstatistiki Bulguları 66
Tablo 4.13 Kurumsal Yönetimin Kârlılığa Etkisi ile İlgili Anket Sorularının İstatistiki Bulguları 67
Tablo 4.14 Kurumsal Yönetimin Faaliyetlere Etkisi ile İlgili Anket Sorularının İstatistiki Bulguları 69
Tablo 4.15 Boyutların Tanımlayıcı İstatistik Bulguları 72
Tablo 4.16 Şirketin Bilgilendirme Politikasının Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları 73
Tablo 4.17 Geleceğe Yönelik Bilgilerin Güncellemesinin Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları 74
Tablo 4.18 Şirketin İnternet Sitesinde Kurumsal Yönetim İlkesinin Bulunmasının Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları 74
Tablo 4.19 Şirketin Pay Sahipleri İlişkiler Birimi Faaliyetlerinin Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları 75
Tablo 4.20 Şirketin Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Hakkı Kullanımı Açıklamalarının Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları 75
Tablo 4.21 Genel Kurul Toplantısına Katılımın Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları 76
Tablo 4.22 Genel kurul toplantısına davetin ve genel kurul gündem bilgilerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 76
Tablo 4.23 Pay sahipleri ilişkileri birimi ile ilgili önerilerin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 77
Tablo 4.24 Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 77
Tablo 4.25 Genel kurul tutanaklarının erişiminin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 78
Tablo 4.26 İmtiyazlı oy hakkının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 78

Tablo 4.27 İştirak ve azlığın temsil edilme durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 79
Tablo 4.28 Şirketin karına katılımda imtiyaz olma durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 80
Tablo 4.29 Kâr dağıtım politikasının pay sahiplerinin bilgisine sunulma durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 80
Tablo 4.30 Pay devrini kısıtlayan hükümlerin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 81
Tablo 4.31 Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine yer verilme durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 81
Tablo 4.32 Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmelerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 82
Tablo 4.33 Menfaat sahiplerinin yönetime katılma kararının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 82
Tablo 4.34 Şirketin insan kaynakları politikası ile temsilci atamasının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 83
Tablo 4.35 Çalışanların görev tanımlarının ve ödüllendirme kriterlerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 83
Tablo 4.36 Kamuya yönelik faaliyetlerin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 84
Tablo 4.37 Etik kuralların kamuya açıklanmasının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 84
Tablo 4.38 Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 85
Tablo 4.39 Yönetim kurulunun faaliyet esasları ilkelerine uyumun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 85
Tablo 4.40 Yönetim kurulu üyelerinin farklı görüşte olmalarının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 86
Tablo 4.41 Yönetim kurulu üyelerinin veto etme hakkının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 86
Tablo 4.42 Yönetim kurulu üye sayısının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 87
Tablo 4.43 Yönetim kurulunun toplanma sıklığı ve faaliyet prosedürlerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 87
Tablo 4.44 Risk yönetim ve iç kontrol sisteminin varlığının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 88
Tablo 4.45 Şirketin stratejik hedeflerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 88
Tablo 4.46 Şirketin stratejik hedeflerinin paydaşlar tarafından bilinmesinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 89
Tablo 4.47 Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin haklarını belirleme kriterlerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 90
Tablo 4.48 Şirketin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere borç verme durumlarının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 90
Tablo 4.49 Şirketin kurumsal yönetim notunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 91
Tablo 4.50 Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 91

Tablo 4.51 Şirketin bilgilendirme politikasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 92
Tablo 4.52 Geleceğe yönelik bilgilerin güncellemesinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 93
Tablo 4.53 Şirketin internet sitesinde kurumsal yönetim ilkesinin bulunmasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 93
Tablo 4.54 Şirketin pay sahipleri ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 94
Tablo 4.55 Şirketin pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımı açıklamalarının kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 94
Tablo 4.56 Genel kurul toplantısına katılımın şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 95
Tablo 4.57 Genel kurul toplantısına davetin ve genel kurul gündem bilgilerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 95
Tablo 4.58 Pay sahipleri ilişkileri birimi ile ilgili önerilerin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 96
Tablo 4.59 Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 96
Tablo 4.60 Genel kurul tutanaklarının erişiminin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 97
Tablo 4.61 İmtiyazlı oy hakkının şirketin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 97
Tablo 4.62 İştirak ve azlığın temsil edilme durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 98
Tablo 4.63 Şirketin kârına katılımda imtiyaz olma durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 98
Tablo 4.64 Kâr dağıtım politikasının pay sahiplerinin bilgisine sunulma durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 99
Tablo 4.65 Pay devrini kısıtlayan hükümlerin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 99
Tablo 4.66 Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine yer verilme durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 100
Tablo 4.67 Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmelerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 101
Tablo 4.68 Menfaat sahiplerinin yönetime katılma kararının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 101
Tablo 4.69 Şirketin insan kaynakları politikası ile temsilci atamasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 102
Tablo 4.70 Çalışanların görev tanımlarının ve ödüllendirme kriterlerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 102
Tablo 4.71 Kamuya yönelik faaliyetlerin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 103
Tablo 4.72 Etik kuralların kamuya açıklanmasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 103
Tablo 4.73 Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 104
Tablo 4.74 Yönetim kurulunun faaliyet esasları ilkelerine uyumun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 104

Tablo 4.75 Yönetim kurulu üyelerinin farklı görüşte olmalarının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 105
Tablo 4.76 Yönetim kurulu üyelerinin veto etme hakkının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 105
Tablo 4.77 Yönetim kurulu üye sayısının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 106
Tablo 4.78 Yönetim kurulunun toplanma sıklığı ve faaliyet prosedürlerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 106
Tablo 4.79 Risk yönetim ve iç kontrol sisteminin varlığının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 107
Tablo 4.80 Şirketin stratejik hedeflerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 107
Tablo 4.81 Şirketin stratejik hedeflerinin paydaşlar tarafından bilinmesinin şirketin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 108
Tablo 4.82 Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin haklarını belirleme kriterlerinin şirketin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 108
Tablo 4.83 Şirketin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere borç verme durumlarının şirket kârlılığa etkisi sorusunun bulguları 109
Tablo 4.84 Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 110
Tablo 4.85 Şirketin ku6umsal yönetim endeksinde olmasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları 110
Tablo 4.86 Şirketin bilgilendirme politikasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 111
Tablo 4.87 Geleceğe yönelik bilgilerin güncellemesinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 112
Tablo 4.88 Şirketin internet sitesinde kurumsal yönetim ilkesinin bulunmasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 112
Tablo 4.89 Şirketin pay sahipleri ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 113
Tablo 4.90 Şirketin pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımı açıklamalarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 113
Tablo 4.91 Genel kurul toplantısına katılımın şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 114
Tablo 4.92 Genel kurul toplantısına davetin ve genel kurul gündem bilgilerinin şirket faaliyetine olumlu etkisi sorusunun bulguları 114
Tablo 4.93 Pay sahipleri ilişkileri birimi ile ilgili önerilerin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 115
Tablo 4.94 Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 116
Tablo 4.95 Genel kurul tutanaklarının erişiminin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 116
Tablo 4.96 İmtiyazlı oy hakkının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 117
Tablo 4.97 İştirak ve azlığın temsil edilme durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 117
Tablo 4.98 Şirketin kârına katılımda imtiyaz olma durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 118

Tablo 4.99 Kâr dağıtım politikasının pay sahiplerinin bilgisine sunulma durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 118
Tablo 4.100 Pay devrini kısıtlayan hükümlerin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 119
Tablo 4.101 Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine yer verilme durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları 119
Tablo 4.102 Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmelerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 120
Tablo 4.103 Menfaat sahiplerinin yönetime katılma kararının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları 120
Tablo 4.104 Şirketin insan kaynakları politikası ile temsilci atamasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi sorusunun bulguları 121
Tablo 4.105 Çalışanların görev tanımlarının ve ödüllendirme kriterlerinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi sorusunun bulguları 121
Tablo 4.106 Kamuya yönelik faaliyetlerin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 122
Tablo 4.107 Etik kuralların kamuya açıklanmasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 122
Tablo 4.108 Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 123
Tablo 4.109 Yönetim kurulunun faaliyet esasları ilkelerine uyumun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 123
Tablo 4.110 Yönetim kurulu üyelerinin farklı görüşte olmalarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 124
Tablo 4.111 Yönetim kurulu üyelerinin veto etme hakkının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 124
Tablo 4.112 Yönetim kurulu üye sayısının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 125
Tablo 4.113 Yönetim kurulunun toplanma sıklığı ve faaliyet prosedürlerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 125
Tablo 4.114 Risk yönetim ve iç kontrol sisteminin varlığının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 126
Tablo 4.115 Şirketin stratejik hedeflerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 127
Tablo 4.116 Şirketin stratejik hedeflerinin paydaşlar tarafından bilinmesinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 127
Tablo 4.117 Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin haklarını belirleme kriterlerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 128
Tablo 4.118 Şirketin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere borç verme durumlarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 128
Tablo 4.119 Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 129
Tablo 4.120 Şirketin ku6umsal yönetim endeksinde olmasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları..... 129
Tablo 4.121 Halka açık olma durumu ile pay değeri ilişkinin test sonucu..... 130
Tablo 4.122 Halka açık olma durumu ile şirket kârlılığı ilişkisinin test sonucu.... 131
Tablo 4.123 Halka açık olma durumu ile faaliyete olumlu etkisi ilişkisinin test sonucu..... 131

Tablo 4.124 Kurumsal yaşa göre ANOVA test sonucu 132

1. GİRİŞ

Kurumsal yönetimin en önemli ayağı 21 yüzyıl başlarında olmuştur. Özellikle bu yüzyılın öncesinde hızlı artan kazançlar, yükselen hisse senedi piyasaları teknolojik olarak rakiplerden daha üstün olma isteği örgüt yapılarındaki değişimler, üstün teknolojik hizmetler şirketleri kurumsal yönden dünyanın zirvesine taşımak istemektedir. Kurumsal yönetime geçmek isteyen firmalar daha üst düzey gelir grupları için çalışmaya başlamış özellikle yükselen geliri olan ülkelerde daha fazla kendilerine yer edinme çabası içerisine girmişlerdir. Bu noktada kurumsal yönetim şirketleri ilk adapte olduğu süreçte bir şirketin nasıl yükselebileceği ülke yönetiminden en alttaki çalışanlarına iş paydaşlarına kadar nasıl davranması, geleceği nasıl organize etmesi gerektiği hususunda bilgiler vermiştir. Aynı zamanda kurumsal yönetim ilkelerine uyamayan şirketleri bir gecede nasıl bir bakış trendine girebileceği hususu önemli olmaya başlamıştır. Kurumsal yönetimin temelinde şirketlerin analiz edilmesi analiz sonucunda eksikliğin hangi kısımda olduğu analiz sürecine dahil olanlardan hangisinin süreci olduğunu anlamamıza yardımcı olacak olmaktadır. Bir örgüt yapısına bakıldığında örgüt hızlı değişen çevreye adapte olmak zorundadır. Rakipler, müşteriler, devlet ve diğer paydaşlar karşısında şirketin nasıl uyum sağlayabileceği, hangi yapısal değişikliklerin yapıldığı, hangi yapısal değişikliklere nasıl tepki verildiği ve ileride yapılması planlanan yapısal değişikliklerle ilgili durumların ne olduğu ortaya çıkacaktır. Aynı zamanda eğer örgüt içerisinde etik unsurlardan kaynaklanan bir yanlışlık varsa bu etik unsurlardan kaynaklanan yanlışlıkların bertaraf edilmesi de yine kurumsal yönetim süreci içerisinde ele alınacaktır. Yöneticilik ve liderlik kavramlarının ayrıştırıldığı bir kavram olan yönetişim kavramı aynı zamanda büyük ölçekli bürokratik sorunlarla baş edilmesinin önünü de açacaktır. Yönetimin kendi arasında iç çatışmaların henüz başlamadan öngörülmesi ve çatışma önce konumların belirlenerek çatışma sonrasında kayıp kazanç haritasının çıkarılmasının önü de açılmış olunacaktır

Dünya'nın gittikçe küçüldüğü gerçeğinden hareketle teknolojideki ve iletişimdeki hızlı gelişmelere bakıldığında nasıl ki ticaret anlayışı saatlerden saniyelere inmişse bu kez insanların şirket içerisinde iletişimlerinin bu kadar hızlı ve sağlıklı bir şekilde yapılmasının beklenmesi doğru olmamaktadır. Dünyayı etkilemek için piyasalar

teknolojiler, ülkeler, hızlı bir yarış içine girmişler; bu yarış içerisinde de kendileri de dünyanın efendisi gibi gören şirketler büyüdükçe bölgeselleşme ya da kıtalaşma yerini dünyalaşmaya ya da küreselleşmeye bırakmıştır. Yönetimlerin bu kadar büyük yapılara hükmetmesi olanaksız kılınmış bunun için yönetim kurulları yöneticilerden oluşan kısımlar daha da hükmedebilir daha da aktif hale getirilmiştir. Bunun yanında yönetimin bir ülkede alt yönetimlerin diğer ülkelerde teknik kısımların ve üretimin başka bir kıtada olması iletişimi zayıflatmış teknolojinin sadece telefonda veya ekranda konuşmaktan ibaret olmadığı gerçeğinden hareketle şirketler için iletişim daha ön planda kalmıştır. Bunun yanında şirketler için ve ülkelerin birbirleriyle olan bağımlılıkları artan rekabetçi piyasada ön plana çıkmıştır

Piyasalar için her yeni fırsat şirketler için her yeni büyüme mânâsına gelmektedir. Bu da büyüyen şirketin çevresini daha rekabetçi bir hale getirmiştir. Müşterilerin memnuniyeti ile yönetimin memnuniyeti, şirkete kaynak sağlayanların memnuniyeti devletin memnuniyeti aynı ölçüde önemli olmaya başlamıştır. Eskiden yalnızca maliyet unsuruna önem vermek zorunda kalan şirketler, artık temsil maliyetleri gibi çatışmalardan kaynaklı olabilecek maliyetleri de düşünmeye, böylece kurumsal yönetim ilkelerine daha da sıkı sıkıya bağlı kalmaya bağlı kalmanın yollarını aramaya başlamışlardır. Türk şirketlerin asıl amacı minimum girdi ile maksimum çıktı olsa da aslında hissedilen in süreklilik firma değeri gibi kavramlar olduğu her araştırmacının çalışmasında karşısına çıkan en önemli konu olmaktadır.

Etik ve sosyal sorumluluk ilkelerine uyulmasının bir zorunluluk haline geldiği ortadadır. Dünyada örnek bir olay haline gelmiş olan Lehman Brothers ve Enron vakaları işlendiğinde ahlaki ihmalleri ve mali skandalların bir şirketi nasıl etkilediği göz önüne alınmış olacaktır.

Etik ihlallerin ortadan kaldırılması için belirli bir plan dahilinde kurumsal yönetim ilkelerinden faydalanılması zorunludur. Dünya'da büyük şirketler hakkında bir araştırma yapılacak olursa şirket içindeki elemanların bile şirketin yönetilirken etik kurallara uygun davranıp davranmadığı hakkındaki bir soruya çoğu çalışanı veya paylaşın "bilmiyorum" şeklinde yanıt vermesi olasıdır. Bu durum, hem şirket içerisinde yönetimin dışında olan ortaklar için hem şirket çalışanları için hem de dış

paydaşlar için şüpheli bir durumdur. Şüpheleri ortadan kaldırmak için de kurumsal yönetim ilkelerine sıkı sıkıya bağlı kalınması zorunluluk haline gelmektedir. Kurumsal yönetim ile birlikte toplumun ve şirket etrafındaki tüm paydaşların ilgili şirketin yöneticilerine olan güvenlerinin tazelenmesi böylece şirketin finansal enstrümanlarına karşı olan sempatinin arttırılması olasıdır.

Şirketler açısından organize edilmesi gereken diğer bir konu da sürekli değişen çevresel koşullara adaptasyon sorunudur. Çevresel koşullara adaptasyona bakıldığında değişen toplum beklentileri devletin koyduğu kurallarda ve yönetmeliklerde değişiklikler, insan psikolojisi ve toplumun sosyolojik yapısındaki değişiklikler ön plana çıkmaktadır. Herhangi bir kuruluşun sorunsuz şekilde çalışabilmesi mümkün değildir. Herhangi bir sorun çıktığında şirketin müdahale edilebilir yetenekte olması önem arz etmektedir. Bir şirket piyasaya yeni bir ürün veya hizmet sunduğunda, dünyada teknolojinin gelişmeleri ve artan rekabet düzeyleri ile birlikte hızlı olmak istiyorsa müdahale yeteneğini de arttırmak zorundadır. Şirketin temel ihtiyaçlarından en önemlisi günümüzde zaman olmaktadır. Zamandan kasıt, ürünlerin direkt olarak ve hızlı biçimde üretilerek tüketiciye ulaştırılmasının yanında bilgisayar üzerinden tasarımı yapılan diğer tüm karar mekanizmalarında da aynısının uygulanmasının gerekli olmasıdır. Özellikle halka açık ortaklıklarda şirketlerin halka sundukları finansal enstrümanlarda gün içi değişikliklerde ve finansal enstrümanların belirli bir tarihteki değerleri önem arz etmektedir. Bu açıdan işletmeler finansal enstrümanlarının değerlerini arttırmak isterler ve finansal enstrümanların değerini arttırmak için de halka veya dış paydaşlara sempatik görünen çalışmalar içerisine girerler. Müşteri isteklerine hızlı yanıt vermenin yanında bugünün dünyasında yer alan servet edinme kavramı ve şirket ortaklarının tatmini oldukça önemlidir. Hızlı değişime ayak uydurma aynı zamanda olası krizlerle başa çıkma mânâsına da gelmektedir. Borsada ki oluşan dengesizlikler para ve sermaye piyasasında oluşan olumsuzluklar göz önüne alındığında bir şirketin ilk başta yapması gerekenin o ürün ya da hizmeti yaparken ya da oluştururken yönetime beceri ve kabiliyetlerine sahip olması gerektiğidir. Demek ki buradan anlaşılan kurumsal yönetim ilkelerine bağlı olan firmaların yönetsel becerilerini arttırmak ile birlikte yönetsel becerilerin devamında hizmet ve ürün üretimine ağırlık vermeleri gerektiğidir. Yalnızca maliyet kontrolü yapılarak, kar artırılmaya çalışılarak sürdürülebilir olunamaz. Sürdürülebilirliğin esas temelinde

yatan unsur kurumsal yönetim ile ilgili unsurların yerine getirilmiş olmasıdır. Müşterilerle sürekli irtibat halinde olmak, tedarikçilerden sipariş almak, kaliteli ara ürün satın almak, bankalarla koordinasyon örgütün fiziksel sınırları içerisinde olmadığı için burada da yine karar verici mekanizma şirket olacağı için kurumsal yönetim bu noktada da kendini göstermektedir

Öte yandan ticaret bariyerleri kalktığı için, şirketler daha çok küresel alanda faaliyet gösterme çabası içine girmişler ve dünya ticaret hukukuna tabi olmuşlardır. Böylece aynı ürün birçok kıtada farklı müşteri tabanlarına hizmet edebilir vaziyete gelmiştir. İstenen hedeflere ve sonuçlara ulaşmak için verimli bir şekilde modern üretim ve bilgi teknolojileri kullanılarak şirketin iç ve dış paydaşları için değer yaratma arzusu ve amacında olan şirketlerin nihai amacı piyasa değerlerini maksimize etmektir. Piyasa değeri maksimizasyonu içerisinde işletmenin tüm amaçlarının yanında çalışanların ve yönetimi pozisyonunda olanların hissedar ve paydaşların koordinasyonu anlaşmaları yukarıda bahsedildiği üzere etik unsurları olan bağlılıklarının tam olması gerekmektedir.

Örgütün profesyonelleşmesi örgütün içindeki teşkilat organları ve teşkilatlarının içerisindeki uzmanlaşma derecelerine bakıldığında bunların tamamının belirli bir hedefe strateji belirlenebilmesi için kültürün mutlak surette yerleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kurumsal yönetiminden önce insanla ilgili hususlar fazla önemsenmiyordu. Ürün ve hizmet üretirken maliyet minimizasyonu kar maksimizasyonu piyasa değeri maksimizasyonu gibi hususlar ön plandaydı. 21 yüzyıl içerisinde bu amaçlara ilaveten çevreye duyarlılık çalışanların morali çalışanların uyması gereken değer ve normlar davranışlar üst yönetimin çevresindekilere verdiği taahhütler ve taahhütleri gerçekleştirme süreci alt kademedekilerin üst kademeye olan bağlılıkları yazılı olmayan kurallar olarak karşımıza çıkmaktaydı. Kurumsal yönetim ilkeleri ile birlikte bunlar yazıya dökülmüş ve şirketlerin karşısına bir notlama sistemi olarak çıkmıştır. Özellikle etkinlik etkililik ve verimlilik denilen kavramlar ayrı ayrı düşünüldüğünde bir şirket etkin veya etkili olacağı ama verimli olamadığı hususlar göz önüne alındığında hangi noktalarda yanlışa sürüklendiği kurumsal yönetim ilkeleri ile de belirlenebilmektedir. Verimlilik kaynakların miktarı ile çıktı arasındaki ilişki ise etkinlik hedeflere ulaşma noktasında hedeflere ulaşma düzeyi olarak görülmektedir.

Bir örgütün çevresinde; müşterileri, alacaklıları, devlet, sendikaları, tedarikçileri ile hissedarlar bulunmaktadır. Örgütün için değilse çalışanlar şirketin sahipleri bulunmaktadır. Dolayısıyla tatminkar bir alım satım işlemi sağlayabilmek finansal kazançların düzgün bir şekilde yapılması yüksek kalitede mal ve hizmet üretilerek toplumsal tatminin sağlanması, çalışanların ücretleri ve diğer kazançlarına verilen önem devlet açısından kanun ve yönetmeliklere uygun davranmak yönetim açısından da temsil maliyetlerini en aza indirerek etkin ve verimli bir yönetim sağlayabilmek adına kurumsal yönetim ilkelerine bağlanmak önemlidir.

Kurumsal yönetim ilkeleri bilimsel yönetim anlayışıyla ters düşmemekte işlerin ve yönetim uygulamalarının bilimsel temelleri oturtulmasının gerekliliğine inanan bir anlayışın devamı olarak görülebilmektedir. Maksimum verimlilik için maksimum organizasyon yapısına ulaşmak gerekir. Olumlu çevre etkilerini şirkete aktarabilecek olumsuz çevre etkilerini ise şirketin dışında bırakacak olan bir yönetim anlayışı kurumsal yönetim ilkelerinin temelini oluşturmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Kurumsal Yönetim

Kurumsal yönetim bir şirketin yönlendirdiği bir kontrol ettiği kurallar uygulamalar ve süreçler sistemi olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal yönetimde esas olan bir şirketin üst düzey yöneticileri, hissedarları, kısaca iç ve dış paydaşları olan tedarikçiler finansörler hükümet ve toplum gibi paydaşların çıkarlarının dengelenmesini içermektedir. Aynı zamanda kurumsal yönetim bir şirketin hedeflerine ulaşması için bir çerçeve sağladığından dolayı eylem planlarından performans ölçümünden iç kontrol ve risk yönetimi kısımlarına kadar yönetimin her alanını kapsayıcı bir çalışmadır

Kurumsal yönetim bir şirketi yönlendirmek ve yönetmek için kullanılan kuralların bir bütünü ise kurumsal yönetimin temel ilkeleri olan hesap verebilirlik şeffaflık adalet ve sorumluluk kavramlarının her paydaş için gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kötü bir kurumsal yönetim anlayışı şirketin içeride operasyonları ve dışarıdaki operasyonları karlılığı ve nihayetinde şirket değerini olumsuz etkileyebilir. Yönetişim ve yönetim kavramları çok sık karıştırılmaktadır. İngilizcesi "corporate governance" olan kurumsal yönetim kavramı Türkçeleştirildiği zaman yönetişim gibi bir kelimeye denk gelmektedir. Fakat bu tezin kapsamında yönetişim kelimesi yerine yönetim kelimesi kullanılacak ve kurumsal yönetim kavramı ele alınacaktır. Kurumsal yönetim, kurumsal davranışa belirli amaçlar doğrultusunda dikkat etmek için uygulanan kurallar, kontroller, politikalar, kararlar bütünü olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal yönetim kavramının altında yatan temel problem alt yönetim ve üst yönetim arasındaki temsil maliyetleri ve temsil çıkarlarının hissedarları etkilemesi ile devletin istediği tarz yönetim anlayışının ve devlete karşı olan sorumluluklarını tam ve zamanında yerine getirilmesini ele almak içindir. Dolayısıyla yönetim kurulu en önemli görevi olan koordinasyon ile kurumsal yönetimin sürdürülebilirliğini üstlenmektedir. Yönetim açısından görevi devamlılık açısından çok önemlidir. Özsermaye değerlemesi başta olmak üzere geçmiş ve bugünün analizi ve gelecek planlaması hakkında hem iç hem dış paydaşlara simetrik bilginin sağlanmasında öncelikli görevi yerine getirmektedir.

Kurumsal yönetim anlayışıyla yöneticiler güven unsurunu paydaşlarına göstermiş olurlar.

Bir şirketin kurumsal yönetimi bir şirketin gönüllü ve iş bütünlüğünü gösterdiğinden dolayı yatırımcılar için çok önemlidir. İyi bir kurumsal yönetim şirketlerinin yatırımcılarla ve toplumla güven oluşturmasına yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak kurumsal yönetim piyasa katılımcıları için uzun vadeli bir yatırım fırsatı yaratarak finansal sürdürülebilirliği arttırmaya yardımcı olur. Bir firmanın kurumsal yönetimini iletmek topluluk ve yatırımcı ilişkileri önemli bir bileşenidir. Herhangi bir şirketin internet sitesinde kurumsal liderliğini yaptığı ekibini yönetim kurulunu, isimleri, faaliyetleri diğer bilgileri titizlikle ve güvenle yazabiliyor ise bu piyasaya güven sunduğu mânâsına gelir. Yüksek uygulama düzeyinde bir kurumsal yönetime sahip olmak için çaba gösteren şirketlerin firma değerlerinde yükselme görülmüştür. Birçok hisseder için şirketin sadece karlı olması değil, etik davranış, çevre bilinci, yönetim kurulunun güvenliği, sağlam kurumsal yönetim uygulamaları ve kurumsal vatandaşlık dediğimiz bir kavramla piyasanın kendisine olan güven ve istikrar talebinin teşviki ile uyumlu hale getirdiği şeffaf bir dizi ve kontrol yaratmaktadır.

Yönetim kurulu kurumsal yönetimi etkileyen ilk ve doğrudan paylaş olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim kurulunun içerisinde yer alan bireyler bağımsızlıklarını kaybetmeden şirket için gerekli olan her türlü kararı bağımsız biçimde verebilme kapasitesine sahip olmalıdırlar. Yönetim kurulu kurumsal yönetime etkileyen ilk paydaş olduğundan dolayı hissedarlar tarafından seçilmesi ve diğer yönetim kurulu üyeleri tarafından atanması ve şirketin hissedarları tarafından temsil edilmesi önem arz etmektedir. Şirket yetkilisi atamaları yönetici tazminatları temettü politikası gibi önemli kararlar almakla görevli olan yönetim kurulu, kimi durumlarda oy hakkına sahip olmayan durumlarda belirli bir sosyal ve çevresel kaygıların önüne geçerek hissedar kararlarına öncelik verilmesi gerektiğinin kontrolünü yapmaktadır. Yönetim kurulu yükümlülükleri hissedar beklentilerinin önüne de geçebilmektedir bu mu aradı kurumsal yönetim düzenlemeleri bunun da önünü açmaktadır.

Kelime kökeni olarak yönlenme, yöneltme ve yönetme anlamlarına da gelen kurumsal yönetim aslında kurum içine ve dışına belirli kurallar ve çerçeve mahiyetinde hükmetme mânâsına gelmektedir. Kurumsal yönetişim, kurumsal egemenlik, karşılıklı yönetim gibi tanımlamaları da olan kurumsal yönetim anlayışı özellikle Türkiye'de bu konuya öncülük eden Sermaye Piyasası Kurulu tarafından kurumsal yönetim şeklinde bir kullanım ile literatüre sunulmaktadır.

Kurumsal yönetim farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlanansa da genel olarak bu çalışmada "corporate governance" "kurumsal yönetim" olarak tanımlanacaktır. Kurumsal yönetim Dünya Bankası'nın yayınladığı raporlarda modern yaşamda şirket içerisindeki çalışanların iç paydaşlar hem de dış paydaşlara ulaşmak için oluşturduğu bir kurum yönetim anlayışı ve düzenlemesi olarak tanımlandığı görülmektedir. Bir kurumun sermayesi etkin kullanılarak faaliyet etkinliğinin sağlanması, kurum içerisindeki çalışanların birbirlerine ve toplumun değerlerine saygı göstermesi olarak da ifade edilmektedir. Kurumsal yönetim en genişi itibarıyla sermaye temini ve sermayenin şirket içerisinde değerlendirilmesi esnasında faaliyetlerin verimli bir şekilde yürütülmesine imkan veren hissedarlar ve hissedarlar dışındaki paydaşları menfaatlerine saygı gösterilmesi hisselerin ticari değerlerinin arttırılması toplum için fayda ve katma değer yaratacak olan olanaklarının geliştirilmesi ile yönetim kurullarının hissedarların alt kademe ve üst kademe yöneticilerinin rollerini açıklamaktadır.

Dar anlamına bakıldığında kurumsal yönetimin yalnızca hissedar refahı yükseltmek ve yönetim kurulu ile alt kademeler arasında çatışmayı önlemek için belirli ve kesin çizgilerle yönetimin ayrıldığı mânâsına da geldiği görülmektedir. Fakat dar manaya bakıldığında burada toplum için herhangi bir tanımlamanın yapılmadığı görülmektedir. Bu yüzden içsel ve dışsal olmak üzere kurumsal yönetim anlayışının hep mali kaynak sağlayanlar açısından hem de mali kaynak sağlayanların refahının yanında şirket çıktılarının toplum tarafından benimsenmesini nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar bütününü de oluşturması gerektiği ortadadır. OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri Raporu'nda daha sonradan açıklanacak olan detaylar öncesindeki bakışa göre şirketlerin yönlendirilmesi ve yönetim kurullarının şirket üzerindeki kontrol sistemlerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili teknik detaylar bütünü olarak

tanımlanmıştır. Kurumsal yönetim şirket içi karar alma mekanizmalarında düzenlemesinin yanında şeffaflık ve benzeri hususlarda şirketlerin devletle ve şirketlerin içinde bulundukları toplumda olan münasebetlerini düzenlemesi esasında gütmektedir.

Esasen kurumsal yönetim Dünya Bankası raporlarında da bahsedildiği gibi hem şirket içi menfaatleri dengeye oturtmak hem de kamu politikasına destekte bulunmak kamu politikasına uyumlu bir şirket yapısına sahip olmak açısından incelenmelidir. Kurumsal yönetim esasen ortaklık içindeki yetkilerin ve hakimiyetleri belirlenmesi ve sorumluluk alanlarının tam ve kesin olarak ayrılması ile işletmek içi huzurun desteklenmesi demektir. Böylelikle şirket içerisindeki çatışmaların önlenmesine olanak sağlanmalıdır. Kamunun şirket için öngördüğü mekanizmaların tam olarak işleyip işlemediğini kontrol edilmesi aynı zamanda devlete uyum esnasında stratejik yönetim bakış açısının da kaybedilmemesi gerektiği ön plana alınmaktadır.

Kurumsal yönetimin yalnızca şirket ortaklarının hissedarların şirket çalışanlarının huzur ve refahının sağlanması olarak görülmemesi gerektiği aynı zamanda hem şirket içerisinde hem de toplumla ve devletle olan olası muhtemel sorunların bir sorumluluk ilkeleri çerçevesinde ele alınması gerektiği ortadadır.

Bütün bu verilen tanımlamalardan ve bu tanımlamalarda öne çıkan diğer hususlardan yola çıkarak, kurumsal yönetimi, şirket içi etkin kontrol sistemlerinin kurulmasını, şirketin yönetim kurulu, hissedarları ve diğer paydaşları arasındaki ilişkilerin optimum seviyede tutulmasını ve şirketin hissedarları ve paydaşlarının ilgisi istikametinde yönetilmesini sağlayan bir sistem olarak açıklanabilmektedir (Ismayılov, 2007).

2.1.1 Kurumsal Yönetimin Temelleri

Kurumsal yönetime bakıldığında 4 temel ilke üzerinde başladığını ve inşa edildiği görülmektedir. Bunlar temel ilkeler olan Adillik, Hesap verebilirlik, Şeffaflık, Sorumluluk ilkeleridir ki bir işletmenin mali tablolarında temel olarak görülmesi gereken ilkelerden olarak da karşımıza çıkmaktadır. Burada şirket performansı ile şirketin dünü bugünü ve yarını arasındaki bağlantıların çözümlenecek olması amaçlarıyla örtüşmektedir. Kurumsal yönetim daha önceleri de söylendiği üzere hem

şirket içi pay sahipleri, çalışanlar, yöneticiler hem de şirket dışı menfaat sahipleri arasında bir eşgüdüm yaratması bekleneceği için burada değer yaratımı söz konusu olabilecektir. OECD Kurumsal İlkeler Raporlarında ilk ilke olarak kabul edilen ilke adillik ilkesi olmuş ve diğer ilkeler bu ilkenin üzerine inşa edilmiştir.

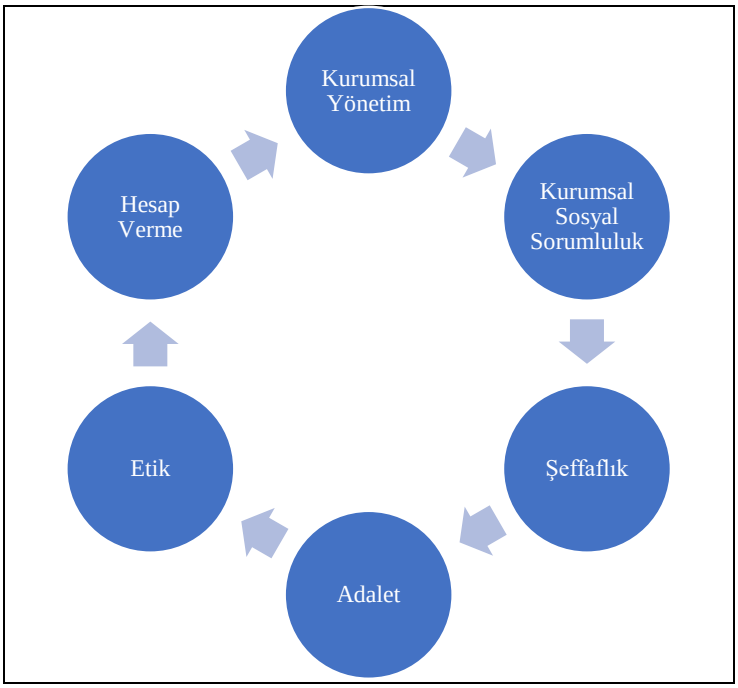
Adalet (Adillik / Adil Muamele) İlkesinde "şirketin iç/dış menfaat sahipleri arasında eşitlik" söz konusudur. Burada nereden nereye hangi konudan olursa olsun tüm tarafların arasında sözleşmelere uyum açısından ve diğer tüm maddi/manevi uyum açısından tarafların haklarının korunması yatmaktadır. Adalet kelime anlamı gereği eşit muamele manasına gelmektedir. Örneğin tüm hissedarlar ne şekilde olursa olsun eşit paylara sahipmiş gibi değerlendirilerek hissedarlık sözleşmesi gereği kamuya açıklanması gereken bilgilerin tamamından faydalanmaktadırlar.

İfşa ve Şeffaflık ilkesinde şirket menfaat sahipleri tüm bilgiye eşit zamanda eşit miktarda ulaşabilir olmalıdır. Simetrik bilgi kavramı gereği finansal yönetiminde ana unsurlarından birisi olan simetrik bilgi kavramı gereği pay sahiplerini ilgilendiren konulardan diğer menfaat sahiplerini ilgilendiren konulara kadar tüm bilgi şirket tarafında paylaşılabilir olmalıdır.

Sorumluluk ilkesinde yönetim kuruluna şirket adına hareket etme yetkisi verilmiştir. Bu nedenle kendisine verilen yetkiler konusunda tam bir sorumluluk kabulü içinde olmalıdırlar. CEO işleri yerine getirirken Yönetim Kurulları şirketin denetlemesini yaparlar. Şirketin performansını izleme sorumluluğu yine Yönetim Kuruluna aittir. Tüm iç işleyişte ana kural şirketin kendi menfaatleri olmalıdır. Tüm bu yapılanlar şirketin menfaatlerini korumak adına yapılırken bir taraftan da sürdürülebilirlik ilkesi gereği şirketin sonsuza kadar yaşaması gerektiği ile ilgili kabul göz önünde tutulmaktadır. Örneğin yönetim kurulları şirketin hissedarlara hesap verebilir olması için CEO kısmını denetlemeli ve gerekiyorsa bilgi akışını sürekli kılacak iyileştirmeler yapmalıdır. Şirketin yöneticilere, pay sahiplerine, çalışanlarına, borç verenler dâhil ilişkide olduğu şirket dışı tüm gruplara karşı sorumluluklarının belirlenmesi beklenmektedir. Yöneticilerin arasındaki çatışmaların engellenmesi için görev tanımlarının yapılması, pay sahiplerine karşı sorumlulukta mali tablolarda şeffaf olunması, devlete karşı sorumlulukta vergileme ve diğer hukuki sorumlulukların

yerine getirilmesi, çalışanlar açısından bakıldığında çalışanlara olan sorumlulukların yerine getirilmesi, borç verenler açısından ise borçların geciktirilmemesi ve oluşabilecek hukuki durumlar için önceden bilgilendirme yapılması beklenmektedir.

Ayrıca temel hissedar haklarının desteklemesi, duyuruların usulünce yapılması ve hissedarların seslerini üst yönetime duyurabilmelerinin önünün açılması, genel kurul toplantı tutanaklarının varsa oylama ile ilgili sayıların, karar vericilerin verdikleri kararların gerekçeleri ile birlikte sunuşların hazırlanması, şirket içi tüm kademelerdeki uyuşmazlıkların giderilmesi için şirket içinde uyuşmazlık mekanizmalarının hazır edilmesi, tüm yatırımcı taraflar için yatırımcı bilgi ofisinin kurulması veya yatırımcı bilgilerinin bir aracı kurum ile kamuya açılmasının sağlanması ve bilginin herkes tarafında eşit zamanda ve eşit miktarda ulaşımının sağlanması gerekmektedir.



Şekil 2.1 Kurumsal Yönetim Döngüsü

Hesap verebilirlik İlkesinde şirketin tüm faaliyetlerinde hukuken bilgi alabilmesi olanaklı olan taraflar için şirket faaliyetleri ile ilgili bilgilerin açıklanması ve taraflar açısından ulaşılabilir olması beklenmektedir.

- Yönetim kurulu, şirketin durumu ve beklentileri hakkında dengeli ve anlaşılır bir değerlendirme sunmalıdır;

- Yönetim kurulu, almak istediği önemli risklerin niteliğini ve kapsamını belirlemekten sorumludur;

- Kurul, sağlam risk yönetimi ve iç kontrol sistemleri sağlamalıdır;

- Yönetim kurulu, kurumsal raporlama ve risk yönetimi ile şirketin denetçisi ile uygun bir ilişkinin sürdürülmesi için resmi ve şeffaf düzenlemeler oluşturmalı ve

- Yönetim kurulu, paydaşlarla düzenli aralıklarla, şirketin iş amacına nasıl ulaştığına dair adil, dengeli ve anlaşılır bir değerlendirme ile iletişim kurmalıdır (https://www.pearse-trust.ie)

2.1.2 Yönetimin Kurumsallaşmasına Temel Teşkil Eden Fikirler

Kurumsallaşma süreçleri örgütsel uzun vadeli başarı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir örgütsel istikrar ve kalıcılığı teşvik etmesini yanında aynı zamanda katılımcı bir sürece de yol açmaktadır kurumsallaşma süreçlerine baktığımızda örgütsel uzun vadeli başarı üzerinde etkisinin yanında reaktif bir yönetim anlayışını da beraberinde getirmektedir özellikle kurumsallaşmanın önünde stratejik yönetim kavramının olduğunu söylenebilir. Porter (1980) rekabetçi avantaj kavramı yönetimin kurumsallaşmasına temel teşkil eden fikirlerin başında gelmektedir. Kurumsal teorinin çok yönlü olduğu bir gerçektir kurumsal teorinin altında farklı çeşitteki sosyal sistemlerin farklı yönlerinin vurgulanması ile ortaya çıktığını söylemek yanlış olmaz Her kurumsal bakış açısı kurumları ve kurumsallaşma süreçlerine ele almak için bir temel teşkil etmektedir çok sayıda gösterge ile araştırma konularına girmiştir ki eski ve yeni arasındaki temel ayrım kurumsallaşma süreçlerinde ele alınmaktadır insanlarının çalışmaları ve şirkete olan katkıları bağlamında insanın daha fazla ön plana çıkarılması gelecekte muhafaza edeceği bilgi ve birikimin şirkete aktarılması ve şirket çalışanlarının Aslında şirket yönetiminin en etkili temsilcisi olması gerektiği ve şirketin geleceğini şekillendiren en önemli kavramından ziyade sağlam bir yönetim anlayışından oluştuğu gerçeğinden hareketle özellikle 1950'lerden sonra değer kavramının ortaya çıkmasıyla da birlikte kurumsal yönetime temel teşkil eden fikirler oluşmaya başlamıştır. Rasyonel karar verme yeteneğine sahip olan insanların ön plana

sürülmesi ve rasyonel karar verme yeteneğine sahip olan insanların yönetimlerde daha fazla yer alması gerektiği modern fikrinden hareketle geleneksel anlayışa karşı çıkan bir yönetim anlayışı ortaya çıkmaya başlamıştır geçiş aşamasında gelenekçi ve modern yönetim anlayışlarının bir sentezi olarak ortaya çıkan yönetim anlayışı hem yeni hem de eski akımların bir araya gelerek verimliliğin nasıl arttırılması ile gerektiği ile ilgili çalışmaların yapılması ile birlikte yönetim anlayışı kendini kurumsal bir yönetim anlayışına bırakmıştır. Kurumlarda istikrar ve kalıcılığı teşvik etmek için gerekli olan kurumsallaşma süreci süreçleri uzun vadeli verimlilik ile sonuçlanmaktadır. Her ne kadar kurumlar içerisindeki veya yönetim genelindeki yerleşik ve eskimiş uygulamaların kolayca değiştirilemediği gözlerini alınsa da uzun vadede kuruluşlar ve optimal in altında çalışmak istemeyen sektörler rekabetçi avantaj piyasanın duyarlılığı teknolojinin gelişimi ile birlikte kurumların kurumsal yönetim teknikleri ile çalışma eğiliminde oldukları gerçeği teorik altyapıyı bugünlere getirmiştir. O halde rekabetçi değişen bir ortamda ne ölçüde verimli ne ölçüde uzun vadeli başarı elde etmek için hangi koşullarda hangi yönetim anlayışları ile çalışılmalı soruları kurumsal yönetimi temel teşkil eden fikirler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumların istikrar ve düzen sağladığı bir diğer husus hissedar yönetim çalışmalarının engellenmesi konusudur. Çalışmaların sadece kurumların mevcut toplumsal düzenin bir parçası olduğunu unutmadan aynı zamanda kuruma özgü kavram ve süreçlerin elden geçirilmesi örgütler uzun vadeli başarının araştırılması kurum ve kurum içerisindeki ve dışarısında ki yapı arasındaki etkileşimine özen ve dikkat gösterilmesi örgütün içinde ve dışındaki şirket ile ilgili alanlarda hak sahipliğinin kesin sınırlarla belirlenmesi bu yapının olumlu taraflarından yalnızca bir kaçıdır. Diğerleri ise

- Yönetim kurulu bileşimi, çeşitlilik ve tazeleme ve liderlik yapısı
- Uzun vadeli strateji, kurumsal amaç ve sürdürülebilirlik konuları
- İyi yönetişim uygulamaları ve etik kurum kültürü
- İnsan sermayesi yönetimi
- Tazminat tartışması ve analizi

- Hissedar ve paydaş katılımı

olarak sıralabilir.

2.1.2.1 Vekalet teorisi (agency theory)

Vekalet teorisinin temelleri Weber'e dayanmaktadır (1920). Vekalet teorisi temsilci teorisi de denilmektedir. Temsil edenle temsil edilen arasında yapılan sözleşme kapsamında ortaya çıkan olumlu veya olumsuz ilişkileri taraf alarak her iki tarafın da hak ve yükümlülükler ihlallerinde ortaya çıkan problemleri ele almaktadır. Kısaca asil-vekil sözleşmesi de denen ve hak ve yükümlülükler ihlallerinin ortaya çıkmasını engelleyen mekanizma vekalet teorisinin kapsamına girmektedir. Temsilci problemi vekalet teorisinin ayrılmaz bir parçası olarak ortaya konulmaktadır. Genel olarak adına vekil tayin edilen ile yönetilen şirkette hissedarlar da hissedarları temsil edenler arasında ortaya çıkan çatışmaların önlenmesi kurumsal yönetimin temel amaçlarından birisi olmuştur. Klasik ekonomide şirket hisseleri hisselerin sahipleri ve hisseleri yöneten profesyonel yöneticiler arasında birtakım problemler ortaya çıkmaktadır. Bu problemlerin önlenmesi çabaları her iki tarafın da bir takım maliyetlere katlanması gerektiğini ortaya koymaktadır buna finansal yönetimde temsil maliyetleri denmektedir.

Asil ve vekil ya da vekalet veren ve vekaleti alan diye de tanımlayabileceğimiz hissedar yönetici ilişkilerine bakıldığında teorik olarak vekil asilin çıkarlarını korumaya yönelik kararlar verdikçe problem bulunmamaktadır. Temsil eden ile temsil edilen arasında çatışma çıkmaması için temsil edilenin lehine kararlar veren temsil eden kendi çıkarları için karar vermek durumundadır. Buna göre vekil durumunda bulunan yönetici vekaleti veren hissedarın sözleşmesine göre asilin çıkarlarını korumakla yükümlü olacaktır. Buradan hareketle yöneticiler her zaman hissedarların çıkarlarına göre hareket etmeyi bilirler kimi zaman *etmeye de bilirler*. Hissedarların beklentisi kendi refahlarının ve huzurlarının artırılmasına yönelik olsa da günlük iş ve işlemler ile kısa ve orta vadeli faaliyetlerden ve stratejik hedefleri olan uyumundan sorumlu olan vekiller hissedarların beklentilerine cevap veremeyebilirler. Bunlarla ilgili olarak ahlaki tehlikeler ve etik ihlaller hariç tutulmak kaydıyla problem bu iki

taraf arasındaki çatışma ile ortaya çıkmaktadır. Amerika'da 2008 krizinde kimi şirketlerdeki vakalarda da incelendiği üzere üst yönetim yöneticiler ve hissedarlar arasındaki ilişkilerde etik ihlaller kayırmalar ve gayri ahlaki durumlar ortaya çıktığında bu özellikle hissedarlar tarafında ve şirketin geleceği hususunda önemli problem yaratmıştır. Ahlaki tehlike denilen olay hissedarın yöneticinin kararlarını bilememesi yöneticiyi kontrol edememesi yöneticinin kendi lehine karar vermesi durumlarında ortaya çıkmaktadır. Şirket sahiplerinin ve şirket yönetiminin farklı ellerde olması profesyonel yönetim anlayışı ile incelendiği sürece maliyet yaratmamak da fakat gayri ahlaki durumlar etik dışı ihlaller yönetimin hissedarların beklentilerini bilerek ve isteyerek cevap vermemesi yönetimin kendi çıkarları doğrultusunda davranması durumunda yüksek maliyetlerle karşılaşabilmektedir.

Temsil maliyetleri denilen her iki tarafın uzlaşması ve sözleşmeden doğan hakların korunması manasında yöneticiye yüksek ücret verilmesi, yöneticinin yurtiçi ve yurtdışı yolluk yevmiye desteklerinin verilmesi, yöneticinin üst düzeyde huzur ve refahının sağlanması temsil teorisinde katlanabilir maliyetler olarak ortaya çıkmaktadır. Buradan da temsil maliyetlerinin belirli bir dereceye kadar kabul edilebilir olduğu gerçeğinden hareketle vekalet teorisi yönetenlere hissedarlar arasındaki ilişkileri düzenleyerek kurumsal yönetim anlayışının temel teorilerinden birisi olmuştur

2.1.2.2 Hizmetkarlık teorisi (stewardship theory)

Vekilharç teorisi de denen hizmetkarlık teorisi zaman zaman temsil teorisi ile karıştırılmaktadır. Temsil teorisinin daha kişisel davranan insan modeli tanımlamasını yeterli bulmayan araştırmacılar yönetici davranışlarını açıklamak için hizmetkarlık teorisini ortaya atmışlardır. Hizmetkarlık teorisi varsayımlarına bakıldığında temsil teorisinin tam zıttı olarak düşünülebilir. Hizmetkarlık teorisinde vekalet teorisinin eksiklikleri giderilerek tüm paydaşların çıkarlarını kapsayan bir görüş açısı ortaya sunmaktadır. Hizmetkarlık teorisine göre şirketin iç ve dış paydaşlarının yararına olan davranışlar yöneticilere kişisel çıkar davranışından daha fazla yarar sağlar. Yöneticiler şirketin finansal performansını arttırırlar. Finansal performans hissedarların huzurunu refahını arttırır, huzuru ve refahı artan hissedarlar şirket içerisine ve dışarısına daha

fazla yatırım yaparlar. Fazladan yapılan yatırım şirkete katma değer olarak geri döner. Bu da şirketin değerini yükseltir. Değeri yükselen şirketin yöneticileri bundan daha fazla fayda elde ederler yöneticiler yalnızca kendi amaçları için çalışmazlar ise hissedarlar da yalnızca yöneticilerin huzur ve refahını artırmak üzerine çalışmazlar ise karşılıklı amaç çatışmaları olmayacak bu durumda temsil maliyetleri de minimum düzeyde tutacaktır . Hizmetkarlık teorisi temsil sorunlarına farklı bir bakış açısı getirmektedir. Bu teoride yalnızca yöneticiler ve hissedarlar arasındaki temsil eden ve temsil edilen kavramlarının ötesinde bu iki grubun dışında farklı çıkar gruplarının faydaları da maksimize edilmeye çalışılmaktadır

2.1.2.3 Paydaş teorisi (stakeholder theory)

Paydaş teorisi paydaşların bir işletmenin faaliyetleri ile ilgili olarak işletme ile doğrudan ilgisi olan herkesi Paydaş olarak tanımlamaktadır. Paylaş teorisine göre öncelikli olarak işletmenin stratejik hedefleri vizyon misyon ve amaçlarının ne olduğunun belirlenmesi esastır amacı belirlenmemiş olan bir işletmenin paydaşlarının belirlenmesi mümkün değildir amacı belirlenmiş olan bir işletmenin ancak yönetimin paydaşlara karşı sorumluluklarının neler olduğunun belirlenebileceği bu teorinin felsefesini oluşturmaktadır işletmenin amaçlarına ulaşmak için iç ve dış paydaşları ile hangi ilişkilerine şekilde kurması gerektiği ve paydaşlarıyla nasıl çalışmak istediği konusunda düşünmeye yönlendirmektedir

Paydaş teorisi kavramsal çerçevesi itibarıyla birden fazla tarafın bir araya gelerek ortak bir fayda etrafında bir araya gelmesi ve bu faydalar neticesinde tekrar bulundukları ortamda katma değerin nasıl yaratılacağı ile ilgili bakış açısını ifade etmektedir paylaş teorisi etik ve ahlak konusunun inceleme alanına girmektedir. Farklı bakış açılarıyla oluşturulan paylaş teorisi hizmetkarlık teorisi ve temsil teorisinden daha geniş bir perspektifte ele alınmaktadır. Paydaş teorisinde bir organizasyon içerisinde yer alan paydaşların karşılıklı iletişim talep ve sorumluluklarının belirlenmesi gerektiği ortadadır. Paydaş teorisine göre öncelikli olarak işletmenin paydaşlarının kimler olduğu paydaşların işletmeden ne istedikleri ve işletme amacına uygun davranıp davranmadıkları ile paydaşların amaçlarına ulaşabilmek için işletmeyi nasıl etkiledikleri, işletmenin hedef ve amaçlarının da paydaşları nasıl etkilediği hususları

paylaştığı öğretmen alanına girmektedir. Paydaş teorisi işletmeyi çevresi ile birlikte ele aldığı için sadece hissedarların karlarının maksimize edilmesi amacına yönelik olmamakta aynı zamanda bir ucunda devlet bir ucunda halk bir ucunda yönetim bir ucunda da hissedar kurumsal sosyal sorumluluk çevresinde nasıl davranmaları gerektiği ve birbirlerini nasıl etkiledikleri hususlarına yer vermektedir. Ayrı ayrı grupların faydacı yaklaşımlarının bulundukları organizasyon içerisinde nasıl birbirlerine etkiledikleri paylaş teorisinin ana çatısına oluşturmaktadır. Paydaş teorisi aynı zamanda işletme ile direkt ekonomik ilişki içerisinde olan paydaşlarla işletme ile direkt ilişki içerisinde olmayan ekonomik paydaşları ayırmaktadır. Birincil ikincil ve üçüncül paydaşlar olarak da çeşitli araştırmalarda gördüğümüz ayrımlara bakıldığında birincil paydaşların hissedarlar ikincil paydaşların yöneticiler üçüncü paydaşların ise şirkete borç verenler ve şirket için çalışanlar olduğu görüşü yaygındır. Clarkson (1984)'e göre birincil paydaşlar; hissedarlar, işletmeye yatırım yapanlar, çalışanlar, müşteriler, hükümetler ve tedarikçilerden oluşurken, medya ve çeşitli çıkar grupları ise ikincil paydaşları oluşturmaktadır (Pekkola, 2001).

Tablo 2.1 Paydaşların Beklentileri

Paydaşların Beklentileri

Thomas Clarke, **Theories of Corporate Governance**, Routledge, s. 195., Adapted from "Organisational Legitimacy and Stakeholder information Provision", D.G. Woodward, F. Edwards and F. Bikrin (1996), **British Journal of Management** 7 (4), s. 340.

Paydaşlar	**Paydaşların şirket'ten beklentileri**	**Şirketin hesap verebilirlik tipleri**
Çalışanlar	Emeklerinin karşılığının verilmesi, iş güvenliği, şartlar, eğitim	Şirket raporları, iş haberleri, pazar bilgileri
Hissedarlar	Hisseler ve hisse senedi fiyatlarının değerlendirilmesi	Yıllık rapor ve hesaplar, birleşme yapılan veya satılan şirket bilgisi
Müşteriler	Kalite, hizmet, güvenlik, paraya karşılık değer	Satış broşürü, reklam, hizmet
Bankacılar	Şirketin likiditesi ve ödeme gücü, güvenlik değeri, nakit üretimi	Karşılama (cover) oranları, maddi teminat, nakit tahminleri
Devlet	Yasalara uyma, iş, rekabet edebilirlik, doğru veriler	Resmi kurumlara raporlar, basın açıklamaları
Genel toplum	İş güvenliği, toplumsal yardımlar	Güvenlik raporları, basın açıklamaları
Çevre	Tehlikesiz çalışmalar, yenilenebilir olamayan kaynakların ikamesi	Çevre raporları, uyumluluk raporları

Kaynak: (Ismayılov, 2007) s. 33.

2.1.3 Kurumsal Yönetimde Etik

Etik Davranış İlkesinde etik prosedürler ve davranış ilkeleri kuruluşa profesyonel ve etik davranma sorumluluğunu yükleyen bir öz düzenleme biçimi olarak kabul edilebilir. İyi kurumsal yönetişim uygulayan kuruluşların uzun vadede daha sürdürülebilir olduğunu ve üstün performans sonuçları gösterdiği çeşitli çalışmalarda ampirik olarak test edilmiştir. Yönetim kurulu şirketin varlıklarını ve nihayetinde paydaşların çıkarlarını ve yatırımları içeren kararlar alırken sorumlu davranma yükümlülüğüne sahiptir. Sosyal ve çevresel olarak sorumlu olma, finansal olarak sorumlu olmak kadar önemlidir.

Hesap verilebilirlik ile de aynı potada değerlendirilebilen etik bütünlük korunurken piyasa fırsatlarını takip etme dengesi, teşebbüsler için en belirleyici zorluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Ticari işletmelerin hesap verebilirliği ve sorumluluğu sürekli olarak sorgulanır. Son 20 yılda oluşan küresel mali krizde kurumsal yönetişim ve iş etiğinin bariz başarısızlıkları, iş dünyası için daha iyi bir etik çerçeve ve yönetişim arayışının aciliyetini artırmıştır. Son 10 yıla ise özellikle Enron benzeri vaka analizleri incelendiğinde kurumsal sosyal ve çevresel girişimlerin kapsamı, önemi ve etkisindeki önemli artış, daha etik olarak bilgilendirilmiş bir yaklaşımın artan önemini göstermektedir. Ancak beklentileri zorlamak yine denetleyici ve düzenleyici kurumların nezdinde gerçekleşmelidir.

Clarke (2011)'a göre ticaretin doğuşundan bu tarafa etik temellerin nasıl olması gerektiği hep sorgulana gelmiştir. Ticaretin doğuşundan bu yana, ticaretin etik temeli sorgulanmıştır. Antik Yunan uygarlığında Aristoteles, bir ekonominin işlemesi için gerekli olan temel ticaret ile verimsiz tefeciliğe dönüşebilecek kâr amaçlı ticaret arasında kolayca ayrım yapabilirdi (Solomon 1992). Hıristiyanlık, İslam ve Konfüçyüsçülük de dahil olmak üzere çoğu dini inanış, iş dünyasına şüpheyle bakmaktaydı. Shakespeare ,*Venedik* Taciri'nde ticaretin potansiyel rüşvetçiliğini ölümsüzleştirdi , "Parlayan her şey altın değildir." Adam Smith 1776'da *Ulusların Zenginliği'nde* şirket yönetimi hakkında çağlar boyunca yankılanacak olan bir yorum yaptı: "Kendi paralarından başka insanların parasının yöneticileri olarak, ortakların özel bir ortaklığa sahip olduğu aynı endişeli ihtiyatla bakmaları beklenemez. Ortaklar

sıklıkla kendi kendilerini gözetlerler . Bu nedenle, bir anonim şirketin işlerinin yönetiminde ihmal ve bolluk her zaman az ya da çok hakim olmalıdır" (Smith 1976).

İş etiği aslında şirket yaşam döngüsünde şirket yöneticilerini motive etmekten demotive edici bir güç olarak algılanmıştır. Bunun en temel nedeni evrak işlerini arttırması ile kişiler arası ilişkilerde daima dikkatli olunması gerektiğinde yatmaktadır. Etik doğru yorumlandığında iş yapılan insan ve işin yapıldığı kişilik arasında bağ kurarak işin yönetim değişse dahi sekteye uğramadan yapılması konusunda motive edici özelliğe sahiptir. Bunu emniyet kemeri takmayan ve sıkıcı bulan bir sürücünün aslında emniyet kemeri takmaya alıştıktan sonra daha rahat ve güvenle seyahat ettiğini görmesi olarak örnekleyebiliriz. Her suiistimali yasal bir düzenleme ile geçiştirmek mümkün olmamaktadır. Yasal düzenlemelerin kapatamadığı noktaları etik değerler ile kapatmak mümkün olabilmektedir.

Etik unsurlar esasen uygun belirlenmiş şirket amaçları için hem kamu hem de şirket yararına düşünülerek uygulanması gerekenlerin başında gelmektedir. Ayrıca etik zorunluluklar önceleri yalnızca hissedarların refahına yönelik faaliyetler için tanımlanmaktaydı. Şimdilerde ise yalnızca hissedarlar için değil aynı zamanda tüm paydaşların yararına olabilecek kavramsal çerçeve ile tanımlanmaktadır. Piyasa temelli yaklaşımlar ile bakıldığında etik unsurlar tam olarak uygulama alanı bulamaz iken yine şimdilerde daha geniş çevresel yükümlülükler ile kendine yer edinme çabası içine girmiştir.

Etik yaklaşımlar son 10 yılda alt başlıklara bölünmüş ve aşağıdaki şeklini almıştır:

- Çoğulcu yaklaşım
- Hissedarların zararına dahi olsa toplum ve çalışan ile şirket paydaşlarının yararına olabilecek yaklaşımlar
- Aç ve risk sever hissedar değil akıllı uzun dönemli düşünebilen hissedar yaklaşımı
- Kısa ve anlık düşünme yerine uzun vadeli tahminler üzerinden uzun vadeli verim alma yaklaşımı

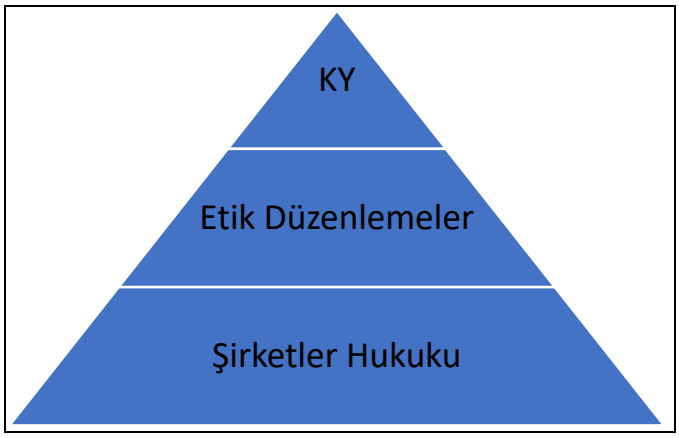
- Saklamak yerine kurtarıcı olacak ise zorunlu açıklamalar yaklaşımı

- Etik yönetim açısından CEO ile temizlik görevlisinin aynı anda aynı bilgiye ulaşma özgürlüğü yaklaşımı

- Hissedar mülkiyeti yerine kurumsal sosyal vizyona sahip çoğulcu mülkiyet davranışına ait yaklaşımlar

- Kayıpların yönetici veya hissedar kaybı olduğu düşüncesi yerine bu kayıp herkesin yaklaşımı

- Etik unsurların sadece şirketi ve yakın çevresini etkilediğini değil uzak çevresini ve sonunda tüm dünyayı etkileyebileceğini öne süren yaklaşım



Şekil 2.2 Kurumsal Yönetim Etik ve Hukuk Piramidi

Bu açıdan bakıldığında Şirketler Hukukunda bile en iyi uygulamaların sağlam etik temeller üzerine oturtulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2.1.4 Dünya'da Kurumsal Yönetim

2.1.5 Türkiye'de Kurumsal Yönetim

Kurumsal yönetim alanında 2000'li yıllardan bu yana Türkiye'de yapılan düzenlemeler ve uygulamalar ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Karakılıç, 2018):

Karakılıç (2018) Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Firma Değerine Etkisi Türkiye Uygulaması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler enstitüsü, İşletme ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

1999 yılında Bankalarda Kurumsal Yönetim Raporu Basel Bankacılık Komitesi tarafından yayımlanmıştır. Adı geçen raporda OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin bankalar açısından önemi ifade edilmektedir.

2002 Sanayi ve İşadamları Derneği tarafından (TÜSİAD) Kurumsal Yönetim Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Çalışma grubu "Kurumsal Yönetim En iyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi" raporunu yayımlamıştır. Bu raporda işletmelerin kurumsal yönetim ilkeleri olan hesap verebilirlik, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, eşitlik ve sorumluluk ilkeleri doğrultusunda nasıl yeniden yapılanmaları gerektiği üzerinde durulmuş ve işletmelerin kurumsal bir yapıya konuşabilmeleri için yönetim kurullarının yapısı ve bağımsızlığı ile ilgili açıklamalarda bulunmuştur.

2003 – SPK tarafından halka arz edilmiş olan işletmelere tavsiye niteliğinde Kurumsal Yönetim İlkeleri Rehberi yayımlanmıştır. Bu çalışmanın hazırlanmasında OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri göz önünde bulundurulmuştur.

2004 – SPK tarafından yayımlanan "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı" ile halka arz edilmiş olan işletmelerin 2004 yılından itibaren yayınlayacakları faaliyet raporlarında Kurumsal Yönetim İlkelerine uymaları için gerekli olan parametrelerin ve gerekçelerinin neler olduğuna ilişkin "Kurumsal Yönetim Uyum Raporu" yayınlamaları zorunlu kılınmıştır.

2005 – SPK tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri revize edilerek Seri: VIII, No: 40 sayılı "Sermaye Piyasasında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar Tebliği" ile "Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi" uygulaması mevzuata eklenmiştir.

2005 – Borsa İstanbul (BİST) Yönetim Kurulu – Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlayan işletmelerin dahil edileceği Kurumsal Yönetim Endeksi'nin hesaplanmaya başlaması 23.02.2005 tarihli toplantıda kararlaştırılmıştır. Bu endeksin

hesaplanmasına ilişkin olarak; kurumsal yönetim derecelendirme notu 6/10 olan 5 işletmenin Borsaya bildirilmesi hususu karara bağlanmıştır.

2011 – Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2013 – Yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK) yürürlüğe girmiştir.

2014 – Kurumsal Yönetim Tebliği Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Tablo 2.2 Türkiye'de Kurumsal Yönetimin Gelişimi Yıllara Göre Kurumsal Yönetime Dair Gelişmeler

2002
OECD'nin yayımlamış olduğu Kurumsal Yönetim İlkeleri baz alınarak, TÜSİAD tarafından hazırlanan ve bir başlangıç olarak görülen "Kurumsal Yönetim: En İyi Uygulama Kodu" rehberi yayımlandı.
2003
SPK tarafından Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Hakkında Tebliğ yayımlandı. SPK tarafından Kurumsal Yönetim Temel İlkeleri yayımlandı. SPK tarafından Sermaye Piyasasında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar Tebliğ'i yayımlandı.
2004
SPK tarafından, İMKB'de işlem gören şirketlerin, faaliyet raporları içerisine kurumsal uyum raporlarını da ilave etmelerini ve internet adreslerine yatırımcı ilişkileri adı altında bir bölüm açarak kurumsal yönetim uyum raporlarını yayımlanması zorunlu hale getirildi.

Tablo 2.2 Devamı

2005
SPK tarafından, OECD Kurumsal Yönetim İlkelerinde gerçekleştirilen değişikliklerden dolayı 'Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde bazı değişiklikler yapılarak güncellendi. BCG (Boston Consulting Group) ve TKYD tarafından araştırma raporu niteliğinde "Türkiye Kurumsal Yönetim Haritası" tamamlanarak yayımlandı. BDDK tarafından Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni barındıran Bankacılık Kanunu • yayımlandı. Meclis'e Yeni Türk Ticaret Kanunu Tasarısı sunuldu.
2006
İyi Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilir Büyüme niteliği taşıyan "GOOD" projesi hayata geçirildi. SPK tarafından "Bağımsız Denetim Standartları" ile alakalı düzenlemeler hazırlandı. OECD tarafından 'Corporate Governance in Turkey: A Pilot Study' Türkiye için gerçekleştirilen araştırma sonuçları açıklandı. BDDK tarafından bankaları kapsayan "Kurumsal Yönetim İlkeleri Yönetmeliği" yayımlandı
2007
SPK tarafından, "Sermaye Piyasasında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar Tebliği" güncellenerek yayımlandı. İMKB'de "Kurumsal Yönetim Endeksi" hesaplanmaya başlandı. 2008 GFK (Araştırmaları Topluluğu) Türkiye ve TKYD işbirliği içerisinde 'Kurumsal Yönetim Algı Araştırması Raporu' hazırlandı.
2014
3 Ocak 2014 tarihli SPK II-17.1sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" ile Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumun bir beyan halinde duyurulması zorunluluğu getirildi.

Kaynak: Uygun, (2019:62) Aktaran Yılmaz ve Oğuz, 2019: 112

2.2 Kurumsal Yönetimin Etkili Olmasını ve Yaygınlaşmasını Arttıran Faktörler

Günümüzde paydaşlarına refah sağlayabilen kurumlar özellikle ithalat ve ihracat başta olmak üzere üretimin tüm aşamalarında önem kazanmaya başlamışlardır. Sürdürülebilirliği sağlamanın temel yolunun güven olduğundan hareketle kurumsal yönetim kavramı hem halka açık hem de halka kapalı şirketlerde öneme sahip kurumsal yönetimin etkili olmasının ve yaygınlaşmasının batmasının temel nedeni halka açık şirketlerin fazlalaşması olarak görülmektedir. Kurumsal yönetim kurumun tüm paydaşlarıyla iletişimde bulunması ve etik şeffaflık ve benzeri unsurlara dikkat edilmesi kavramıyla ilişkide olduğu için halka açık şirketlerde de bu tip kavramlar ön plana çıktığından dolayı kurumsal yönetim halka açıklık kavramıyla içe olmuştur.

Kurumsal yönetimin yaygınlaşmasını etkileyen en önemli faktör kuşkusuz hız tabanlı yönetim modelleridir. Hız günümüz reel sektöründe artık kabul edilebilir limitlerin dışında kazanca daha fazla önem vermeye başlamıştır. Ayrıca hız kavramı teknolojinin ilerlemesi ile birlikte daha da ivmelenmiş ve yönetim kavramı temelinden değişime uğramasa da günümüz yaşam koşulları ile birlikte temelin üzerine en teorik yaklaşımlar ile değişime uğramıştır. Mali ve idari haklara sahip insanların gerek kurum içinde gerekse kurum dışında öngörülerini belirleyen yine hız olmuştur. Yani kısacası şudur: Hızlı iseniz sektörde lider olma potansiyeliniz vardır.

Ötesinde sadece para değil paraya çevrilebilir tüm varlıklar ile birlikte düşünüldüğünde sermaye yapılarında ciddi değişiklikler olmuştur. Sermaye sadece para nın girişi çıkışı olarak değil para ve sermaye piyasalarında anlık el değiştiren milyarlarca dolarlık büyüklüklere ulaşmıştır. Finansal enstrümanlar da bu çeşitlilik karışık ödeme sistemlerinin doğmasına yol açmıştır. Ayrıca finansal karışıklık beraberinde tablolamalarda değişikliğe gidilmesini getirmiş ve dahası üst düzey eğitim almış ve tecrübeli insanlara daha fazla yer açılması gerekliliği doğmuştur. Değişikliğe ayak uyduramayan personelin yerine ciddi insan kaynağı potansiyeli yerleştirilmeye çalışılmıştır.

Bir diğer boyutta ise yukarıdaki değişikliklerin kurum içi çatışmaları (fikir ayrılıklarını) getirmesi ile kurum içindeki kimi köklü değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Şirketin statüsü, esas sözleşmesinde yer alan bilgiler, şirket ile ilgili köklü değişiklikler getiren kararlara katılım, oy kullanma, katılım, karar mercilerinin hukuki statüsü gibi birçok konuda daha da hassas davranmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Şirketle ilgili iç ve dış paydaşların geleneksel haklarında değişiklikler olmuştur. Mali ve idari hakların neler olduğunun açıkça belirtilmesi gerekliliği daha çok görünür hale gelmiştir.

Bilindiği üzere kurumsal yönetim daha çok kurum içi sosyal yapı ve sosyal yapının yönettiği iş ve işlemlere odaklanmış durumdadır. Burada tehlike teknolojinin ve hızın kurum içerisinde yarattığı erozyon dur. Teknolojik ilerlemeler ve parasal hızlar insanoğlunun ilişkilerinde bozulmalara yol açmaktadır. Hız beraberinde daha karmaşık anlaşmazlıkları beraberinde getirmektedir. Teknolojiden ve teknolojinin

getirdiği hızdan memnun olmayan bir grup mevcut halden hoşnut olan gruba karşı tavır alabilir. Dahası işbirliği gerektiren bazı konularda işbirliğine gidilememesi bir sorun halini alabilir. Burada gerçekte hıza adaptasyon sorunlarının ortaya çıkması muhtemeldir. Adaptasyon sağlayamayan kurumlarda yönetişim zayıflığından dolayı verimliliğin düşmesi olağan kabul edilmektedir.

2.2.1 Sermaye Piyasalarının Gelişimi

Sermaye piyasalarında gelişme özellikle 90 lı yıllarda olmuştur. Bunun ana nedeni ise küreselleşme ve ticari sınırların kalkmasının aynı zamanda finansal sınırlarında kalkmasına olan etkisi olmuştur. Sermaye piyasaları 10 yılda 50 katlık bir büyüme gerçekleştirmiş bu büyüme de beraberinde sermaye piyasası araçlarını ihraç eden özel sektör kuruluşları için kimi düzenlemelerin yapılmasına zemin hazırlamıştır. Devlet kaynaklı net sermaye hareketleri yerini özel kaynaklı sermaye hareketlerine bırakmıştır. Özel sermaye hareketleri de tanımlanan kamu kaynağı harici sermaye hareketleri gerek kurumsal gerekse bireysel yatırımcıların taşıdıkları riskleri önemli bir hale getirmiştir. Güven unsurunun tesis edilmesi ile uluslararası alanda geçerli bir takım düzenlemelerin yapılması bu manada tam bir gereklilik halini almıştır. Hızın artması ile birlikte rekabet içerisinde olan firmalar için özellikle şeffaflık ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılması gerekliliği ön plana çıkmıştır. Kurumsal yönetim anlayışının sermaye piyasalarında gereklilik olmaya başlamasının en önemli nedenlerinden birisi de sermaye piyasalarında rakamsal olmayan bilgilerin de ön plana çıkmaya başlaması olmuştur. Örneğin sermaye piyasaları için mali tabloların geçerliliği ve güvenirliği söz konusu iken mali tablolar ile ilgili olarak yönetimin şeffaflık anlayışı hissedarlar ile olan güven psikolojik ve hatta kurum içi sosyal etmenler gibi bir takım değişkenler konuşulur olmuştur. Yani buradan anlaşılan sermaye piyasalarında işlem yapmak için yalnızca bir işletmenin mali tabloların iyi olması veya anlaşılır olması değil yönetimin de anlaşılır olması hatta tüm paydaşlar arasında iş ilişkinin de belirli bir düzeye kadar incelenmesi esası vardır.

Yapılan uluslararası anlaşmalar ve hatta daha sonra ki başlıkta incelenecek olan UFRS gibi standartların oluşturulması da bu çerçevede izlenebilir. Sermaye birikimlerinin etkin bir biçimde kullanılmasının firma ve çevresinin karakterine de bağlı olduğu

günümüzde genel kabul görmüş kurallardan bir tanesidir. Sermaye piyasalarının dünyadaki dağılımına bakıldığında mülkiyetin tabana yayıldığı, adalet sisteminin tam ve doğru olarak tesis edildiği ülkelerde şeffaflık ile birlikte derinliğinde arttığı bir gerçektir. Daha uygun bir piyasa daha güvenilir bir piyasa aynı zamanda kurum içi ve dışı ilişkilerde daha şeffaf olunan dahası insan ve yatırımcı haklarına daha duyarlı olan milletlerde daha fazla gelişme göstermektedir (Bekar, 2007).

Sermaye piyasalarının gelişimi ile birlikte üretim yapılarak ticaret ile elde edilen gelirlere ek olarak başka olanaklar doğmuş ve parasal genişlemeye doğru giden şirketler için farklı yatırımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunlar geneli itibariyle teknoloji temelli büyük şirketler ile bu şirketlere iş yapan diğer şirketler olarak grup olabilmektedir. Ürün yeniliği, süreç yeniliği, teknolojik yeniliğin olmazsa olmaz bir parçası olmuştur. Ürün yeniliği kavramıyla birlikte finansal ürün yeniliği ve finansal ürün çeşitliliği gibi kavramlar da daha fazla önem görmeye başlamıştır. Yukarıda bahsettiğimiz hız kavramı işte burada kendini göstermekte ve teknolojik gelişmeye ayak uydurmada hız, finansal ürün yeniliklerine adaptasyonda hız, finansal ürün çeşitliliğinden sermaye kazancı sağlamada hız gibi kavramlarda konuşulur oluştur. Bu çerçevede bilgi asimetrisi kaybolmaya başlamış ve şirket içi ve çevresi bu hıza yetişemez olmuştur. Sermayenin dolaşım hızı ise denetim, kontrol gibi faaliyetlerin oluşmasına yol açmıştır.

2.2.2 Coğrafi Sınırların Kalkması

Tarih bize sınırların kalkmaya başladığı zamanı 2. Dünya Savaşı olarak belirtmektedir. Şirketler daha önceden var olan faaliyetlerini çok uluslu bir hale çevirmişlerdir. Bretton Woods anlaşması ve sonrası gelişmeler ise ülkeler arası kur ve ödeme sistemlerinin ayarlanmasını zorunlu hale getirmektedir. Değişen kur sistemleri sonrasında 80 lerde hızla artan sermaye hareketleri, IMF ve Dünya Bankası faaliyetleri hep bu coğrafi sınırların kalkmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Coğrafi sınırların kalkması finansal sınırları mı kaldırmıştır yoksa finansal sınırlar mı coğrafi sınırların kalkmasına neden olmuştur sorusunun cevabı her iki taraflı olarak da incelenebilir. İhtiyaçlar küreselleşmiş, ya da küresel firmalar tarafından denizaşırı milletlerde ihtiyaç olması sağlanmıştır. Sonrasında para giriş çıkışları çok uluslu

firmalar eliyle yapılmaya başlanmıştır. Sonuçta görülmektedir ki her iki değişken de birbirini destekleyici roller üstlenmiştir. Deniz aşırı ülkelerde fabrika ve tesis kurmak, sermaye piyasalarının uluslararasılaşması, ülkeler arası dış rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler coğrafi sınırların kalkmasının hem sebebim hem de sonucu olabilecek olan gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Burada anahtar kelime değişimdir. İletişimin etkinliği öneminin sınanmasına yol açan durum coğrafi sınırların kalkması olmuştur. Kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması, analizin tüm dünyada yapılabilmesinin önünü açmıştır. Bilgi çağı ve modernizm kavramları teknoloji kulvarında ilerlerken geleceği şekillendirmek isteyen devletler ve şirketler için yönetim kalıpları değişim göstermeye başlamıştır. Yönetişim kavramı ise sosyo-politik sistemde bütün paydaşların ortak çabalarının heba olmaması için oluşturulan bir düzen olarak tanımlandığından dolayı yönetişim paradigmasının ile tüm dünyada tartışılmaya başlaması coğrafi sınırların kalkması ile oluşmuştur. Öyle ki 70 lerden itibaren Japonya ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ticaret savaşlarının bir getirisi olarak temelleri atılan Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışları özellikle 80 lerde hız kazanmaya başlamış diji-makineleşme adımları ile sonrasında 90'larda mekatronik sistemler ve sonunda günümüzde ki dijitalleşme adımları ile gereksiz değil fakat yetersiz kaldığı daha geniş bir perspektiften değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. (Şekil 2.3).



Şekil 2.3 Kurumsal Yönetime Gidişte Tarihsel Aşamalar

Coğrafi sınırların ortadan kalkması beraberinde kontrol mekanizmalarının var olması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Şöyle ki 1970'lerden başlamak üzere ABD Dolarının dalgalanmaya bırakılması ve ticaret için tek geçerli para birimi olması, tüm dünyada büyük ölçekli projelerinin finansmanının çeşitli ülkelerde faaliyet gösteren şirketler tarafından yapılması finans piyasalarında dinamizmi ve sermaye hareketlerinde çeşitliliği beraberinde getirmiştir. Liberalleşme ve deregülasyon hareketleri ise arbitraj ve hedging olarak da adlandırabileceğimiz riski azaltıcı işlemleri sıkıştırmıştır. Bütün bu hareketlerde ise şirketlerin yaptığı faaliyetlere ait dışa açıklık gittikçe artmış ve sınırların kalkması ile birlikte halka açık her şirket hakkında yatırım yapılırken bilgiye olan gereksinim doruk noktasına ulaşmıştır. Her ne kadar devletler şirketler için koruyucu politikalar verseler de bu önlemler paraya olan açlık ve sermaye hareketlerindeki kimi belirsizlikler ile görmezden gelinmiştir. Bu ise insanın artan önemi ve şirket içerisinde hata yapma payını oldukça arttırmıştır. Coğrafi sınırların kalkması ile bilgi toplumunun desteği çalışanların önemi daha çok ortaya çıkmaya başlamıştır. Enerji, hammadde, pazara ulaşım kanalları, teknoloji ve sermaye ihtiyacı olan girdilere eğitim bilgi gibi kavramlar da işlenmeye başlamıştır. Bu da beraberinde profesyonel yönetim anlayışlarının varlığını getirmektedir. Teknik ve yönetsel yeteneklerle donatılmış yönetimler üstünlük sahibi oldukça temsil ile ilgili bir takım sorunlar baş göstermeye başlamıştır. Bu da beraberinde şirket içi ve dışında kurumsal yönetim politikalarının gerçekleştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Atik, 2007).

2.2.3 CEO Kavramının Gelişmesi ve Örgüt Kültürlerindeki Değişim

Aile şirketlerinin ömürlerinin kısa olması ve profesyonelleşmesi endişelerinden dolayı şirketlerde CEO kavramlarına daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. CEO'ları (Chief Executive Officer / İcra Kurulu Başkanı) olarak tanımlamak mümkündür. Sürece yönetimsel mimari bir bakış açısı sunan CEO kavramı şirket içerisinde iç kontrol yetersizlikleri, mali tabloların doğru bir şekilde ortaya konması, mevzuata uyum ve vergileme hususlarına azami dikkat, şirkete bağlılığın arttırılmasının, şirket içi insan kaynağı temelli kurallarında uygulanmasından sermaye paylarını tutan hissedarların tutum ve davranışlarının izlenmesine kadar tüm dinamik süreçleri kapsayan çok yönlü bir yönetim anlayışı ortaya koymaktadır. CEO:

- Şirketin Değerinin Arttırılması
- Hızlı Büyümenin Yönetilmesi
- Stratejik Konulara Bilimsel Yaklaşım Getirmesi
- Satış, tahsilat vb süreçlerin etkin bir şekilde yapılmasının takibi
- İnsan kaynağı ihtiyacının belirlenmesi
- Sermaye ihtiyacının belirlenmesi
- Sermayenin içeride ve dışarıda dolaşımı ile ilgili diğer tüm süreçlerin takibi

konularında şirket hissedarlarına profesyonel bir yönetim anlayışı sunmaktadır. Tam bu noktada ise yönetim kurulu başkanlığı ve ceo kavramları arasında anlaşmazlıklar olabilmektedir. Doğru seçilmiş bir yönetim kurulu ile doğru seçilmiş bir CEO arasında kimi zaman ters stratejik hedefler oluşabilmektedir. Bu konuda ise yönetim kurulu, yönetim kurulu başkanlığı ve CEO kavramlarını birbirinden net olarak ayırmak gerekmektedir.

- Kurumsal gücün tek bir elde toplanmasının önüne geçilmesi,
- Yönetim kurulunun günlük sorunlar ile uğraştırılmaması,
- CEO koltuğunun ise şirketin daha genel meseleleri için tek sorumlu olmasının önüne geçilmesi

için bu bir gerekliliktir. İşte tam bu noktada kurumsal yönetim anlayışı bu açıdan yönetimlere aşağıdaki kolaylıkları sağlamaktadır.

- Menfaat gruplarında ortak hareket etmeyi sağlamak
- Her menfaat grubunun birbirini göz etmesini sağlamak

- Bağımsız Yönetimin Önüne Geçmek (Hissedarlar, Yönetim Kurulu ve CEO)

- Bağımsız düşüncenin toplulaştırılmasını ve değerlendirilmesini kolaylaştırarak neyin iyi olduğunun belirlenmesini sağlamak

- Üst orta ve alt yönetimlerde karar mekanizmaları nı düzenlemek

- Çalışanlar arasında hak ve adil dağılım belirlemek.

Kurumsal anlayışların gelişmesi ve kurumsal itibarların sağlanabilmesi için yönetişimin temel ilkelerinin aktif olarak uygulanabildiği bir yönetim anlayışının oluşması gerekmektedir. Bunu sağlayacak olan CEO kurumsal itibar noktasında önemli bir konuma sahiptir. Algı ve düşüncenin toplamı olarak tanımlanabilecek olan itibar kavramı yoğun rekabet ortamında yalnızca üretilen mal ve hizmetlerden faydalanmayan bunun yanında şirket değerinden de faydalanan bir topluluğa etkin bir araç olmaktadır. Araç dendiğinde özellikle sermaye artırımında bulunmak isteyen hissedarlara veya hissedar adaylarına yönelik olmaktadır. Artık kar değil değer kavramının öne çıkması ile birlikte ürün ve hizmet alımında kimi değerler ön plana daha fazla çıkmaya başlamıştır. Bunlar etik değerler, paydaş görüşleri, yönetim katılımı, kültür, vizyon, misyon ve dahası. CEO bu noktada kavramların uygulanabilirliklerini sağlamayı görev edinmektedir. Bunun yanında entelektüel sermaye kavramının ortaya çıkması ile birlikte CEO kavramının şirket içindeki değeri daha fazla ortaya çıkmaya başlamıştır.

İnsan sermayesinin unsurları şu şekilde sıralanabilir (Aslanoğlu ve Zor, 2006):

- Teknik bilgi (Know-How),

- Eğitim,

- Mesleki yeterlilik,

- Bilgi üretimine yönelik çalışmalar,

- Yetenek/beceri oluşturmaya yönelik çalışmalar,

- Girişimcilik ruhu, yenilikçilik ve değişimcilik

Verinin, bilginin, mülkiyetin ve varlığın internet üzerinde görülebilmesi ve sermaye piyasası yatırımlarının hızlanması ile CEO ve kurduğu ekibi çabuk karar verme noktasında kendisini geliştirmiş olmalıdır. Entelektüel sermaye piyasada olabilmenin ön koşuludur. Entelektüel sermaye işletmedeki insan kaynağı, ara ve üst yönetsel birimler, birimler arası işlevsel süreçler, ar-ge, eğitim-geliştirme gibi konularda ortaya çıktığından dolayı bu süreçlerin yönetilmesi de yine CEO tarafından organize edilmektedir.

2.2.4 Hissedarların Teknoloji İle Birlikte Daha Fazla Aktif Katılımı

Tarih boyunca insanların kullandıkları aletler ve araçlar yaşamı etkilediği gibi kararları da oldukça önemli biçimde etkilemiştir. Hem kendi becerilerini geliştiren hem de gelişen becerileri ile becerilerinin daha da hızlandırmasını sağlayan teknolojik gelişmeler günümüze kadarki yaşamı şekillendirmiştir. En küçük iktisadi birim olan ailede başlayan yaşamın belirleyicileri sonrasında en büyük holdinglerdeki örgütsel yaşamın belirleyicilerine kadar evrilmiştir. Teknoloji nihayetinde dünya üzerindeki bizleri monoton bir yaşamın içine de sürükleyerek olumsuz olarak etkilememekte aynı zamanda hayatımızı kolaylaştıracak etkilerde bırakmaktadır. Sağladığı kolaylıklarla birlikte kişilerin birbirlerine ve toplumu oluşturan diğer paydaşlara bakış açısını yansıtarak başka bir kültür oluşturmaktadır.

Teknolojik sistemlerin toplumsal etkilerinin yanında şirketlerin yaşamsal süreçlerine olan etkileri kaçınılmazdır. Bu çalışmanın kapsamında tartışılmayacak olan bu etkilerden en önemlilerini gruplanacak olsa üretime olan etkisi, pazarlamaya olan etkisi, insan kaynağına olan etkisi, devletle olan ilişkilere olan etkisi, muhasebe ve finansal sistemlere olan etkisi olarak grup olabilmektedir. Toplumsal kültürlerde olduğu gibi örgüt içi kültürlerde de teknoloji red edilebilmekte veya kabul edilebilmektedir. Örgüt içi toplumsal etkileşim den bağımsız yürütülemeyen teknoloji kavramı bir ucunda kişilerin değer yargılarını, tercihlerini belirlerken diğer ucunda da hayata olan bakış açılarını da şekillendirmeye başlamıştır.

Teknolojinin değişim hızı arttıkça şirketler açısından bilgi güvenliği bilginin paylaşılması gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Bilgi asimetrisi yerini bilgi simetrisine bırakmaya başlamıştır. Teknoloji beraberinde hız kavramını getirmiş hız da örgütlerde bilginin daha fazla saklanmasının önüne geçmiştir. Bilgi paylaşımı uzaktan ve yüzyüze yapılabilmekte düşünce ve görüşlerin fiziki olarak yan yana gelmeyen insanların arasında da olabileceği teknoloji ile daha fazla görülebilir olmuştur. hızlı değişen belirsiz ortamlarda tasarım, üretim, satış, pazarlama döngüsüne katkısı tartışılmaz olan teknoloji işletmenin bizzat karar mekanizmalarında da kendisini göstermektedir. Hiç bilinmeyen bir konunun tartışılması yönetim süreçlerinde paydaşların etkin biçimde taleplerine cevap verebilme hızı, değişen bilimsel ilkelerin yönetimde tartışılarak şirkete hızlı adaptasyonun sağlanması ise diğer katkılar olarak yer almaktadır.

Yönetim ve organizasyonun arasında makro bakış açısı geliştirilen teknolojik gelişmeler aynı zamanda bütün bu süreçlere sermayesini koyan sermayedarları da yanında ilgilendirmektedir. Aralarında teknolojik rekabet olan işletmelerin teknolojiye olan ihtiyaçları ile sermaye ihtiyaçları doğrusal bir korelasyona sahiptir. Öyle ki teknolojik altyapının güçlendirilmesi için ek sermaye girişlerine ihtiyaç olmaktadır. Mevcut teknolojik gelişmelerin şirket içinde uygulanması için en önemli faktör sermaye olmaktadır. Mali durumu kuvvetli olan işletmeler bu noktada rekabetçi avantaj elde edebilmektedirler. İşletmelerin girdi maliyet yapılarının tutulsun da en sondaki süreçlere kadar teknoloji var ise bu noktada sermaye, hissedar kavramları ön plana çıkmaktadır.

Hissedar katılımından kasıt sermaye girişlerinin sağlanması başta olmak üzere sermayedarın şirketle olan tüm süreçlerinde teknoloji kullanımının ön plana çıkmasıdır. Hissedarların aktif katılımındaki diğer bir yön de şirket ile ilgili tüm süreçlerden haberdar olmasıdır:

Hissedar - Şirket - Teknoloji - Kurumsal Yönetim kavramları aşağıdaki şekilde bağlanabilir:
Şirketin teknoloji ile birlikte örgütsel yapısında daha atılımcı bir yapıya geçmesi

- Teknoloji ile şeffaflaşmanın sağlanması

- Şeffaflaşma ile birlikte Sermayedarın daha fazla simetrik bilgiye ulaşması. Asimetrik bilginin azalması

- Şirket içinde iyiden iyiye tartışılan potansiyel iş imkanları ve potansiyel yatırımlardan haberdar olunması

- İşletmenin verimliliğini etkileyen faktörler hakkında, kaynak tahsisi hakkında, şirketin girdi ve çıktı yönetiminin sonuçlarının teknolojik olarak ileri düzeyde hesaplanması doğrulukla yapılmış mali tablolar ile duyurulması

- Mali çıktıların (tabloların) elektronik ortamda analizi ile sermaye sağlamak isteyenlerin hissedar olarak katılımları

- Tüm bu katılımcı süreçlerin hissedarlar üzerinde refah, memnuniyet getirmesi ve kurumsal yönetim süreci içinde sorulan sorulara ve anketlere içtenlikle yanıt verilebilmesi

2.2.5 Yönetim Kurullarındaki Çeşitlilik

Üçüncü başlıkta belirtilenler ışığında yönetim kurullarında ki çeşitlilikte kurumsal yönetimin bugünlere gelmesinde ve olgunlaşmasında önem teşkil etmiştir. Kendi içinde bağımsız fakat ortak karar vermede bağımlı bir anlayış oluşması için bireysel değerlendirmelerin gerekliliği ortadadır. Yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlıklarını kaybetmelerinin önüne geçilmesi, şirket içi ekonomik bağımsız üyelerin karar mekanizmalarında etkinliğin koruması, gerek Sermaye Piyasası Kanunu'nda gerek ise Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen yaptırımların yanında yaptırım belirtilmeyen etik unsurların gözden geçirilmesi, şirket içinde ortakların esas sözleşmeden doğan hak ihlallerinin önüne geçilmesi, kurumsal yönetim ile birlikte getirilen düzenlemelerden bir kaçı olmuştur.

- Yönetim kurullarında birtakım sorumlulukların ve hakların belirlenmesinin gerekliliği

- Performans hedeflerine ulaşmada sorumlulukların etkili bir şekilde dağıtımı

- Sözlü yönetimden yazılı yönetime geçişin gerekliliği

- Yönetimlerde ücret politikasının belirlenmesi ile şirketin performansına gerçekten uyan kişilerin görevlendirilmesinin gerekliliği

- Yıllık faaliyet raporlarına kurulun etkin bilgisi ve deneyimiyle katılımının gerekliliği

- Kurumlarda oluşturulması gereken adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk dinamiklerinin öncelikle bunları uygulayabilen Yönetim Kurullarında başlatılabilmesinin gerekliliği

Kurumsal yönetimin daha çok yaygınlaşmasına temel teşkil ettiği gerçektir.

Dünya'da yaşanan finansal krizler yönetim kurullarını projeksiyon altına almıştır. Kurumsal yönetim ile ilgili çalışan dünyada ki akademisyenler ekonomik krizden sonra bazı noktaları yönetimlerin bilerek görmezden geldiklerini söylemektedirler. Kurumsal yönetim adına iyi şeyler uygulanmak isteniyor ise icra kurulu başkanı ya da genel müdür seçiminin kurallara uygun yapılması, uzun dönemli stratejilerin yerine getirilmesi, risk yönetimi yapılırken yönetim kurullarının gözetimi ve denetiminde olması, yönetim kurulunun etkin işleyişi için gerekli sorumlulukların dağıtılması, kriz yönetimi çevre ve sürdürülebilirlik konuları üzerine ayrı bir ekip oluşturulması, üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatlerin sınırlandırılması, performansın hukuka yasalara uygun şekilde izlenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu noktada hissedarların da yönetim kurullarına her şeyi sorabilecek yetkinlikte ve serbestlikte olması gerekmektedir. İcra kurulu ve başkanı genel müdür seçim süreçleri krizlerden sonra daha önemli bir hale gelmiştir. Yönetimlerin kısa vadeli çıkarlara daha fazla önem verdiğinden hareketle uzun vadeli düşünerek uzun vadeli çıkarları daha fazla önem vermeleri gerektiğinin altı çizilmektedir. Risk yönetimi performans ve mali menfaatlerin önüne geçmelidir. Dolayısıyla orta ve uzun vadeli iyi ihmal etmeyen bir yönetim anlayışı kurumsal yönetimde daha ön plana çıkmaktadır. Yönetim kurullarının uzun ve orta vadede düşündüğü zaman iyi bir performans gösterdiği yönünde dünyada genel kabul görmüş bir kural vardır. Ülke mevzuatları ve

uygulamaları değiştiği zaman yönetim kurullarının da değişen süreçlere doğrudan adapte olabilmesi gerekmektedir. Global kriz var ise kurumsal yönetim uygulamalarının tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Sermaye Piyasası mevzuatına uygunluk Türk Ticaret Kanunu'na uygunluk ve diğer kanun yönetmelik ve tebliğlere uygunluk bu manada önemlidir. Uluslararası gelişmeleri dikkate alan bir yönetim kurulu anlayışının olması gerekmektedir. Şirketin ölçek yapısı dikkate alınırken aynı zamanda sektörün ölçek yapısı ve ülkenin ölçek yapısı da dikkate alınmalıdır. Kolaylıkla okunabilen gelecek stratejileri üzerinde çalışılan bilmeli ve şirket yöneticileri ve çalışanları tarafından rahatlıkla anlaşılan bir gelecek stratejisi belgeleri hazırlanmalıdır. Uluslararası gelişmeleri dikkate almadan yapılan çalışmaların yetersizliği ortadadır. Özellikle büyük şirketler tarafından Kobi'lere hitabeden onlara yol gösteren bir çalışmanın yapılmasının gerekliliği kabul edilmektedir. Yönetim kurulunun görevleri yönetim kurulunun karar mekanizmaları yönetim kurulu üyelerinin paydaşlarla olan iletişimi yönetim kurulunun altındaki alt yönetimlerin önemi de bu noktada önemlidir.

Yönetim kurulu toplantılarında daha önceden hazırlanıp gelişmiş olması komiteler ve paydaşlarla prensipte ne istediklerini bilerek ve onlarla anlaşarak gelinmesi hem içerideki hem dışarıdaki paydaşlarla ve ülke gündemi ile entegre olması açısından kurumsal yönetim kavramları daha önemli olmaktadır.

Her şirketin kendisine özgü bir yönetim kurulu standardı vardır. Fakat kurumsal yönetim standardı oluşturulurken temel kurumsal yönetim ilkelerine sıkı sıkıya bağlı kalması gerekmektedir. Her şirketin farklı etik kurallar oluşturulması bu manada gereksizdir ve her şirketin davranış kurallarını oluşturması iç denetim standartlarını oluştururken kurumsal yönetim ilkelerine bağlı kurumsal risk yönetimi ve iç kontrol standartlarına da göz ardı etmeden bir sıra ile bunu yapması gerekmektedir. Her şirketin sosyal sorumluluk anlayışına sürdürülebilirlik yaklaşımlarını ön plana alması gerekmektedir.

Bu manada yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerinin performanslarının değerlendirilmesi varsa eksikliklerin tanımlanması ve maddi ya da manevi menfaatlerinin tekrar gözden geçirilmesi paydaşlarla olan ilişkiler alt ve üst düzey

entegrasyonun sağlanması kurumsal iletişimin sağlanması açısından kurumsal yönetişim mekanizmalarının harekete geçirilmesinin önemi ortadadır.

2.2.6 Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Geçiş

Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) süreci kurumsal yönetimin altında yer alan kurumsal mali yönetimin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. UFRS'ye şirketin geçiş ve geçiş sonrası adaptasyon süreçlerinde önem kazanmaktadır. Yönetim ve diğer paydaşlar arasında yer alan çatışmaların odağında olan yegane sebep parasal işlemler ve bu işlemlerin açıklanmasıdır. Borç alacak sözleşmelerinden tutun da, sermayenin içeride etkin dağıtımı, finansal değerlemenin gerçeğe uygun değer üzerinden yapılması, muhasebe meslek mensupları içinde yer alan şirket muhasebecilerinin güvenirliklerinin arttırılması, kamunun şirketler üzerindeki gözetim ve denetiminin artırılması UFRS için hem sebep hem de sonuç olmuştur. Sermayedarlar başta olmak üzere işletme ile ilgili her kesimden kişinin (gerçek/tüzel) üretilen finansal bilginin kalitesi ve standardizasyonu ile ilgilenmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerinde de en önemli kısımlardan biri olan kalite kavramı standartlaşma ile birlikte daha artmıştır.

Yöneticiler açısından ele alınacak olunursa şirket geçmiş performansları ile güncel performansların karşılaştırılması ile etkin bir finansal planlama yapılmak istenmesi UFRS ile olabilmektedir. UFRS aynı zamanda küresel şirket mekanizmalarının birbirleri ile olan iş hacimlerinin artmasına yol açmaktadır. Sermayenin dolaşımının artması ile birlikte kaliteli sermayenin yerinde ve zamanında ulaşmasını sağlamak yine UFRS dahil uluslararası finans ve muhasebe standartlarının geliştirilmesi için gerek ve yeter koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar aynı zamanda UFRS kullanımının sonuçları olarak da karşımıza çıkabilmektedir.

Muhasebe standartlarında standardizasyon olması kurumsal şeffaflığı getirmekte uluslararası borsalarda yer almak isteyen şirketler ile uluslararası piyasalarda işlem yapmak isteyen yatırımcılara yine adil karşılaştırılabilir bilgi sunmaktadır.

Şuan ki finansal raporlama standartlarının yanında şirkete özgü bütçelemelerin raporlama standartlarına uygunluğu da önem teşkil etmektedir halka açık şirketlerde

izah nağmelerin çok kapsamlı olması mali tabloların karışıklığı ve finansal olmayan bilgilerin içermesi hem iç paydaşlar hem de dış paydaşlar tarafından kafa karışıklığına yol açmaktadır.

Aysan (2007)'ye göre işletmelerde iyi bilgi sisteminin altı üstü yapısının düzgün bir şekilde oluşturulması gerekmektedir ülkede iyi finansal bilgi açıklama kurallarının geliştirilmiş olması bilgi simetrisi açısından bilginin kapsamının ve aktarımının iyileştirilmesini kolaylaştıracaktır işletme bu kurallara uyunca iyi hesap verme düzenine de sahip olmuş olacaktır. Yine belirttiği üzere muhasebeyi bir bilimsel alan olarak görmek gerekmektedir. Mesleğin kurallarının çok eskimiş olduğu ortadadır. İşletmeler büyümekte ve çok sayıda bir ülkeye yayılmaktadır. Finansal raporlama kurallarının evrenselleşmesi gerekmektedir. Şirketlerin bilgi ve işletim sistemlerinde ki finansal bilgilerin diğer sektörlerle diğer şirketlerle ve diğer kurumlarla karşılaştırılabilir olmasının gereği ortadadır muhasebe mesleğinin dünya ölçeğinde tek bir düzene kavuşturulması yetmemek de aynı zamanda şeffaflaştırılması ve belirli kurallara tabi olması gerekmektedir. Anlaşıldığı üzere kurumsal yönetişim mekanizmaları içerisinde gerçekleşen altyapının ve uygulanan dinamiklerin doğrudan mali tablolara sayısal olarak yansıtılması da, şeffaflık adillik ve dürüstlük olarak yansıtılması ve bunun tek düzen muhasebe sistemi ilkelerine de uygun olduğu açıktır. Muhasebe mesleğinin güçlü bir şekilde ilerlemesi ve finansal tabloların analizlerinin geleceğe yönelik olarak daha güvenli yapılabilmesi için özellikle yöneticilerin ekonomistlerin mesleki çalışmalara destek vermeleri gerekmektedir.

2.2.7 Kamuyu Aydınlatmanın Önemi ve Yaptırımların Artması

Kamu düzenleyicisinin tarafsızlığı mı yoksa kamunun da kendi çıkarına hizmet edip etmediği tartışma konusu olmuştur.

İşletmelerin piyasada varlıklarını sürdürebilmesi için gelişme ve büyüme amaçlarından vazgeçmemeli gerekmektedir. İşletmelerin paydaşlarının artması milyonlarca hissedarlar rakamlarına oluşan hissedar sayılarının olması şirket yöneticileri ile hissedarları çıkarları ve amaçları açısından karşı karşıya getirmektedir. Ülke ekonomisinde son derece önemli olan şirketlerdeki şeffaflık kamuyu aydınlatma

kavramlarının bir an önce açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Kurumsal yönetimi doğuran nedenler arasında sayılan şirket skandalları ve finansal krizler yatırımcıların talepleri ve dünyada küreselleşme ile birlikte kurumsal yönetimin gelişimine bakıldığında kamuyu aydınlatmanın önemi daha fazla ortaya çıkmaktadır. Özelleştirme faaliyetleri 80'li yıllardan itibaren bütün dünyada hız kazanmaya başlamıştır. Finans piyasalarına sermaye tedarik etme amacına yönelik olarak yapılan özelleştirme ile birlikte kamuoyu aydınlatma daha önemli bir hale gelmiştir.

Hissedarların yönetime katılmaması veya içeriden bilgiyi tam olarak alamaması asimetrik bilgi sorununu ortaya çıkarmaktadır. Tüm paydaşları ilgilendiren kısımların bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması ise kurumsal yönetimin bir gerekliliğidir. Kurumsal internet sitesi ve faaliyet raporları ile mali tablolarında kamuyu aydınlatma zorunluluğu olan şirketlerin kurumsal internet sitelerinde farklı dillerde konuyu gündeme getirmeleri gerekmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerine göre faaliyet raporu hazırlanırken kişilerin şirket faaliyetleri ile ilgili doğru ve eksiksiz bilgiye ulaşmasını sağlayacak şekilde hazırlaması gerekir. Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerinde bulunan bölümlere ek olarak aşağıdaki bilgilere de yer verilmelidir (Yılmaz ve Bayrak, 2019).

- Yönetim kurulu üyeleri ve şirket yöneticilerinin varsa şirket haricinde yaptıkları görevlere ilişkin bilgilere ve yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığına ilişkin bilgiler

- Yönetim kurulu komitelerine ilişkin bilgiler (komite üyelerinin kimlerden oluştuğu, hangi aralıklarla toplandığı, çalışma esasları vb.)

- Yönetim kurulunun bir yıl içinde kaç kez toplandığına ve üyelerinin bu toplantılara katılma düzeyine ilişkin Şirket ve yönetim kurulu üyeleri hakkında varsa mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle verilen önemli nitelikteki yaptırım ve cezalar,

- Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiler,

- Şirket aleyhine açılmış önemli davalar ve muhtemel sonuçlar ile ilgili bilgiler

- Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmaları ve bu çıkar çatışmalarını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye,

- Karşılıklı iştirakler ile ilgili bilgiler (%5'i aşan)

- Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiler.

Son on yılda teknolojinin gelişmesi ile birlikte görülmüştür ki piyasaların etkin olduğu gerçeği aslında teoride kalmıştır. Şirketler özelinde ve kamu yararına yapılan mali regulasyonlardan en önemlilerinden biri olan standartlaşma konusu ise motive edilmiş piyasanın tarafsız adil ve dürüst bir şirket yapısı ile karşılaşmasını sağlayıcı etkide bulunmuştur. Şirket içi oluşan ekonomik olayların düzenlemesine yarayan muhasebe kavramı içinde standartlaşma hem kurum içi şeffaflaşması sağlarken bir taraftan da kamu yararını ve gözetimini sağlar hale getirilmiştir.

2.2.8 Şirketlerin İçin Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu

Yeni kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu formunda belirtildiği üzere şirketlerin belli başlı noktalarda formata uygun biçimde hareket etmeleri ile bu durumun açıkça yazılı olarak belirtilmesi ve beyanda imzalanması gerekmektedir. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanında söz konusu faaliyet döneminde Seri:IV No:56 sayılı ''Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ'' ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerinden şirket açısından uygulanması zorunlu olmayanların şirket tarafından uygulanıp uygulanmadığına ilişkin bir bayana yer verilmektedir. Beyanda uygulanamayan hususlar hakkında gerekçelerin ve bundan kaynaklanan çıkar çatışmalarının açıklanması gerektiği belirtilmektedir.

Bir bölümde pay sahipleri ile ilgili olan kısımda pay sahipleri ile ilişkiler birimi pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının kullanımını pay sahipleri ile ilgili genel kurul

toplantıları oy hakları ve azık hakları kar payı hakları payların devirleri hakkında bilgi istenmektedir. Şirket sahipleri ile ilişkiler biriminin yöneticisinin ve birim personeli ile ilgili bilgiler pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının kullanımı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi taleplerini nasıl değerlendirildiği şirketin internet sitesinde pay sahipliği haklarının kullanımı etkileyebilecek nitelikte herhangi bir bilgi veya açıklamaya yer verilip verilmediği genel kurul toplantılarında ise dönem içerisinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarında toplantılara katılma toplantılara davetin ne şekilde yapıldığı genel kurul öncesi ve sonrası ne tür bilgilerin ne şekilde verildiğine ilişkin bilgilerin verilmesi, oy haklarında oy hakkında imtiyaz olup olmadığının varsa içeriğinin ve ne şekilde kullanıldığını belirtilmesi, şirketin karına katılım konusunda imtiyaz olup olmadığı ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin gerekliliği ile payların devri konusunda şirket esas sözleşmesinde pay devrinin ne kısa hükümlerin olmadığı ve varsa bunlara ilişkin bilgilerin kamuya açıklanması gerekliliği belirtilmektedir.

Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık açısından değerlendirildiğinde; bilgilendirme politikası bölümünde şirketin bilgilendirme politikası bulunup bulunmadığını da söz konusu politikanın hangi yolla kamuya açıklandığına ve bilgilendirme politikasının yürütülmesi ile ilgili sorumlu olan kişilerin bilgilerine yer verilmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir. Şirket internet sitesi ve içeriğinde şirket internet sitesi bulunup bulunmadığı ile internet sitesinin adresi ve internet sitesindeki bilgilerin yabancı dilde hazırlanıp hazırlanmadığı, ayrıca internet sitesinde kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen hususlara yer verilip verilmediğine dair bilgilerin yer almasının önemi belirtilmektedir. Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmediği ve bu bilgilere yer verilmiyorsa eksik bilgilerin neler olduğu ve neden yer verilmediğine dair açık bilgilerin verilmesi gerekmektedir.

Menfaat sahipleri ile ilgili bölüme bakıldığında menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi bu manada önem arz etmektedir. Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi bölümünde; şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgilendirip bilgilendirilmedikleri, eğer bilgilendirme varsa bunun yöntemleri, eğer bilgilendirilmemişler ise bunun nedenleri üzerinde durulmaktadır. Menfaat sahiplerinin yönetime katılımının önemli olduğu kurumsal yönetim ilkelerinde daha

önceden belirtilmişti. Dolayısıyla menfaat sahiplerinin yönetime katılımı konusunda ne gibi çalışmaların yapıldığı nasıl bir katılımın sağlandığı menfaat sahiplerinin yönetime katılıp katılmadığı ile katılım sağlamayan menfaat sahiplerinin katılmama gerekçeleri açık şekilde belirtilmek zorundadır.

Şirketin insan kaynakları politikası da bu manada önemlidir. İnsan kaynakları politikasına bakıldığında; şirketin insan kaynakları politikasının esasları çalışanlarla ilişkileri ve iç paydaşları ile yürütülmek üzere eğer bir temsilci atandı ise temsilcinin bilgileri, eğer temsilci atanmadı ise neden atanmadığı hususunda bilgilere yer verilmeli, şirketin insan kaynakları politikası ile şirket paydaşlarının uyumlu olup olmadığı insan kaynağına yönelik yapılan faaliyetlerin neler olduğu ile şirket çalışanlarının görev ve tanımları ve dağılımı performans ve ödüllendirme kriterlerinin olup olmadığı ile eğer varsa bu kriterlerin çalışanlara duyulup duyulmadığı hususlarına yer verilmesinin önemli olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında etik kurallar ve sosyal sorumluluk beyanlarıyla kurumsal yönetim anlayışının önemli olduğu ortada şirket etik kurullarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanıp açıklanmadı hususu ile çevreye bulunulan bölgeye ve genel olarak kamu yönelik faaliyetler hakkında bilgiler varsa açıklanmalıdır denilmektedir.

Yönetim kurulunun yapısı ve oluşumu da kurumsal yönetim anlayışı içerisinde önem ile olan ve önemi ilk sırada yer alan konuların başında gelmektedir. Bu bölümde icracı / icracı olmayan ve bağımsız üye ayrımı yapılması suretiyle yönetim kurulu üyelerinin ve icra kurulu başkanı ile genel müdürün bilgileri görev süreleri ve görev dağılımlarına yer verilmesi önem arz etmektedir. Yönetim kurulu başkanı ve icra kurulu başkanının ya da genel müdürün aynı kişi olması halinde bu durumun gerekçesiyle açıklanması önemlidir. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler almasının belirli kurallara bağlanıp bağlanmadığı ilk sıralarda sorgulanmalıdır. Varsa bunun sebepleri ile yönetim kurulu üyelerinin şirket dışındaki görevlerinin ayrıca açıklanmasının gerekliliği ortadadır. Yönetim kurulunun faaliyet esasları bölümünde yönetim kurulu toplantılarının gündeminin belirlenmesi, yönetim kurulunun dönem içindeki toplantı sayısı, toplantıya katılımı, toplantı katılım ve kararları ile ilgili hesaplar ve toplantıya çağrı yöntemleri ve süreçleri ile toplantıda yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin makul ve ayrıntılı oylar

ve karşı oy gerekçeleri ile birlikte karar zaptına getirilip getirilmediği ile yönetim kurulu üyelerinin ağırlıklı oy hakkı veya olumsuz veto hakkının tanınıp tanınmadığı ve bununla ilgili burada yer alan tüm ilkelere uyulmaması halinde gerekçesi açıklanmak zorundadır.Ayrıca yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayı yapı ve bağımsızlığı ile ilgili bölümünde ise burada oluşturulan komitelerin komitelerin başkan ve üyeleri ile nitelikleri yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin toplanma sıklığı ilgili dönemdeki faaliyetleri ile bu faaliyetleri yerine getirirken takip ettikleri prosedürler belirtilmektedir. Bunun yanında risk yönetimi iş kontrol mekanizması ile yönetim kurulunca bir risk yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturulup oluşturulmadığı oluşturulmuşsa sistemin işleyişi ve etkinliğinin gözetim ve etkinliği hakkında bilgiler açıklanacaktır. Bununla ilgili olarak bir tavus oluşturup oluşturmadığı kurumsal risk yönetimi anlayışlarına uyulup uyulmadığı ilk kontrol mekanizmaları ile birlikte iç ve dış denetim ilkelerine uyulup uyulmadığı belirlenmek zorundadır. Yönetim kurulu tarafından şirketin stratejik hedeflerinin oluşturulması onaylanması ve uygulanması süreci hakkında bilgi ile yönetim kurulunun şirketin hedeflerine ulaşma derecesini faaliyetlerine ve geçmiş performansını gözden geçirip geçirmediği, hangi sıklıkla geçirdiği nasıl bir yöntem izlediği stratejik hedef ve politikalara uyum konusunda yapılanlar açıkça tutanak altına alınmaktadır. Aynı zamanda yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak menfaat ve ücretle bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarının kamuya açıklanıp açıklanmadığı açıklamanın yapıldığı yerler ile açıklamaların hangi bazda yapıldığı bilgisine yer verilecektir. Bu bölümde ayrıca şirketin herhangi bir yönetim kurulu üyesi veya üst düzey yöneticisi ne borç verip vermediği kredi kullandırılıp kullandırmadığı ile verilmiş olan borçların ve kredilerin süresi, şartlarını iyileştirip iyileştiremediği bundan daha çıkar çatışmaları açıkça açıklanmak zorundadır.

2.3 Kapsamlı Literatür

Mercimek (2020) BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde firmalar için sermaye yapısı ve firma değeri arasında ilişki kurmuştur. Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan elde edilen veriler ile yapılan çalışmada 26 firmanın 2012-2017 tarihlerini kapsayan veri seti üzerinden hipotezler oluşturmuştur. Bu modele göre, bağımlı değişken piyasa

değeri/ defter değeri iken, bağımsız değişkenler kaldıraç oranı, kısa vadeli yabancı kaynak oranı, uzun vadeli yabancı kaynak oranı ve toplam borç oranıdır. Çalışmanın uygulama kısmında ise, ilk olarak birim ve zaman etkilerine bakılmış, kurulan modelde birim etkilerin varlığına rastlanılması sonucunda sabit etkiler modeli kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Değişen varyans, yatay kesit bağımlık ve otokorelasyon II varsayımları dirençli tahminciler kullanılarak ortadan kaldırılmış ve sermaye yapısının firma değerini arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Çapkulaç (2020) çalışmasında mevcut çalışmalardan farklı olarak öncelikle bağımsız yönetim kurulu üye seçiminin arka planında yer alan sosyal ağ örüntüleri ortaya konulmakta ve yapılan bu seçimlerin firma değeri üzerindeki etkisi yine bağımsız üyelerin sosyal sermayeleri açısından değerlendirilmektedir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin sosyal ağ düzeneğindeki konumunu sosyal sermaye bileşenleri açısından inceleyerek seçimlerinin firma değerine etkilerini ortaya çıkartmak ve sosyal ağ ve yönetim organizasyon kuramına katkı sağlamaktır. Bu amaçtan hareketle konunun önemi Türkiye bağlamında bağımsız yönetim kurulu üyelerinin seçiminin sosyal ağ düzenekleri açısından firma değeri üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmanın olmamasıdır. Araştırmanın örneklemini 2012-2018 yılları itibariyle BIST 100'de işlem gören 14 holding ve bu holdinglere bağlı 29 şirket, bu şirketlerin yönetim kurullarında yer alan 112 bağımsız üye ve 41 sahip ve yönetim kurulu başkanı oluşturmaktadır. Araştırma nitel ve nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Bağımsız üyelerin sosyal ağ düzeneklerinin ortaya konulması amacıyla aktörlerin sosyal sermayelerine ilişkin bilgiler ikincil verilerle elde edilmiştir. Elde edilen veriler UCINET Ağ analizi programı ile analiz edilmiştir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin firma değerine etkisini belirleyebilmek için firmaların hisse senedi değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerler olay etüdü yöntemi ile analize tabi tutulmuştur. Daha sonra bağımsız yönetim kurulu üyelerinin sosyal ağ skorları ile firma değeri etki skorları karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bağımsız yönetim kurulu üye seçiminde sosyal sermayenin önemli bir değişken olduğu ve bağımsız üyelerin sosyal sermayelerinin firma değerine olumlu etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Darabee (2020) çalışmasında, muhasebe kalitesinin UFRS'nin zorunlu olarak benimsendiği dönemde sermaye maliyetini ve firma değerini etkileyip etkilemediğini

araştırmaktadır. 2003 ve 2016 yılları arasında 27 Filistinli şirketten 378 firma-yıl gözlem örneği temel alınmıştır.

Karakılıç (2020) çalışmasında 2013-2016 dönemi için Borsa İstanbul'da işlem görmekte olan 78 firmayı kapsamaktadır. Çalışmada uluslararası örneklerde de yaygın şekilde kullanılan yönetim kurulu üye sayısı, bağımsız yönetim kurulu üye sayısı, yönetim kurulu kadın üye sayısı, denetimden sorumlu komite üye sayısı ve kurumsal yönetim komitesi üye sayısı bağımsız değişkenleri olarak kullanılmaktadır. Uluslararası çalışmalarda geniş yer bulan Tobin's Q, ROA ve ROE sermaye karlılığı oranları bağımlı değişkenler olarak kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda, kurumsal yönetim uygulamaları ve bağımlı değişkenler arasında çok kuvvetli bir ilişki olmadığı, sadece aktif karlılık ile kurumsal yönetim uygulamaları arasında % 10 anlamlılık seviyesinde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Arslan (2018) tez araştırmasının konusu, kurumsal yönetim ve finansal performansıdır. Araştırmanın amacı, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin finansal performans üzerine etkisini tespit etmektir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri, firmaların SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne ilişkin kurumsal yönetim düzeyleridir; bağımlı değişkenleri ise, söz konusu firmaların finansal performans göstergeleri olan aktif karlılığı (ROA), özkaynak karlılığı (ROE), net kar marjı (NPM), aktif devir hızı (ATR), borç kaynak oranı (DTE), Tobin's Q (Q) ve Temettü Verimliliğidir (DY). Araştırmanın analiz yöntemi, Panel Veri Analizi'dir. Analiz sonunda dört adet önemli bulgu tespit edilmiştir. İlki, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nden bir kısmının finansal performans ile pozitif ilişki içinde olduğu, bir kısmının negatif ilişki içinde olduğu ve bir kısmının da ilişkisiz olduğudur. İkincisi, kurumsal yönetim düzeyi ile firma değeri arasında pozitif yönlü ilişki varken, karlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğudur. Üçüncüsü, kurumsal yönetim düzeyinin, finansal performans göstergelerinden en fazla aktif devir hızını, piyasa tabanlı finansal performans göstergelerinden en fazla temettü verimliliğini açıkladığıdır. Sonuncusu, kurumsal yönetim düzeyinin en az düzeyde açıkladığı finansal performans göstergelerinin aktif karlılığı, özkaynak karlılığı ve net kar marjı olduğudur. Sonuç olarak, kurumsal yönetim düzeyi ile finansal performans arasında ilişki söz konusudur. Ancak ilişkinin yönü ve etkisi, söz konusu finansal performans göstergesine etki eden ilkeden ilkeye fark göstermektedir.

Boyacıoğlu (2017) çalışmasında, kurumsal yönetimin, firma değeri, performansı ve hisse senedi performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Kurumsal yönetim endeksine dâhil olmuş 22 üretim işletmesinin 2010-2016 yılları arası verileri kullanılmıştır. Analizin sonucunda, firma performans sıralamaları ile kurumsal yönetim derece notları sıralamalarının aynı yönde olmadığı, kurumsal yönetim uygulamalarının kalitesinin, firma performansına tam olarak yansımadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aytürk (2015) çalışmasında türev araç kullanımı ve firma değeri arasındaki ilişkiyi finansal olmayan Türk firmaları için 2007-2013 dönemi boyunca araştırmıştır. Bunun yanında, riskten korunma süresi, finansal kriz dönemi, kurumsal yönetim uygulamaları ve rakip firmaların riskten korunma eğiliminin riskten korunma primi üzerindeki etkilerini de incelemektedir. Çok değişkenli analiz sonuçlarına göre türev araç kullanımı ile firma değeri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar bulgularımızı şu şekilde sıralamıştır: (a) Riskten korunma süresinin uzun olması, riskten korunma primini azaltmaktadır. (b) Finansal kriz döneminde türev araç kullanımı firma değerini arttırmamaktadır. (c) Kurumsal yönetim yapıları güçlü firmalarda türev araç kullanımı firma değerini arttırmaktadır. (d) Sektördeki türev araç kullanım düzeyi, riskten korunma ile firma değeri arasındaki ilişkiyi etkilememektedir.

Aghabaki (2014)'ün çalışmasında kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri ve hisse senedi getiri oranı üzerindeki etkisinin tespit edilmesinin amaçlandığı bir çalışma yapmıştır. Kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri ve hisse senedi getirileri üzerindeki etkisi, 2008 yılından 2012 ye kader (5 yıllık bir dönem) hisse senetleri İMKB'de işlem gören firmalarının oluşturduğu bir örneklem dahilinde incelenmektedir. Söz konusu örneklem, kurumsal yönetim uygulamaları ile ilişkili değişkenlerden oluşan bir çoklu regresyon modeli ile analiz edilmektedir. Bölümün sonunda, elde edilen ampirik bulgular ışığında genel bir değerlendirme yapılmış ve firma değeri üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Güzeldere (2014)'e göre yaşanan finansal krizler ve şirket skandallarından sonra kurumsal yönetim uygulamalarının önemi bütün dünyada daha iyi anlaşılmaya başlamıştır. OECD ve uluslararası kuruluşların yayımladıkları kurumsal yönetim

ilkeleri içerisinde, kamunun aydınlatılması ve şeffaflık ilkesi öne çıkmaktadır. Bu çalışmada, hisse senetleri BİST30'da işlem gören firmaların kamuya açıklamaları ve şeffaflık uygulamaları temel alınarak, S&P şeffaflık ve kamuya açıklama metodolojisi takip edilip, kurumsal şeffaflık endeksi oluşturulmuştur. Panel veri analizinin kullanıldığı bu çalışmada, oluşturulan şeffaflık endeksi ile piyasa değeri defter değeri, aktif karlılığı ve özsermaye karlılığı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Dikmen (2013)'e göre Enron, WorldCom ve Parmalat gibi büyük şirket skandalları sonrasında kurumsal yönetimin önemi artmıştır. Sarbanes Oxley Yasası ile birlikte ABD'de başlayan düzenlemeleri, diğer ülkelerde takip etmiştir. Türkiye'de de Yeni Türk Ticaret Kanunu iyi kurumsal yönetim uygulamaları ve iyi kurumsal yönetim uygulamalarının bir parçası olan kurumsal şeffaflığı arttırmak için gerekli değişiklikleri yapmıştır. Veriler 2011 yılı için İMKB'de kote olan 209 finansal olmayan firmaların web sitelerinden ve veritabanı sitelerinden elde edilmiştir ve analiz edilmiştir. Sonuçlar İMKB'de işlem gören şirketlerin firma bazında kurumsal web sitesi şeffaflığının önemli belirleyicilerinin, Piyasa Defter Değeri, Halka Açıklık Oranı ve Denetim Firması olduğunu gösterir, ancak kurumsal web sitesi şeffaflığının firmaların finansal sonuçlarıyla, firma değeri arasındaki ilişkiye etkisi için önemli bir destek bulunamamıştır.

Yalçıner (2012) çalışmasında hisse senetleri 2004 yılı itibariyle İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören 215 şirkete yönelik olarak 2004-2009 arasındaki altı yıl için oluşturulan endeks çerçevesinde kurumsal yönetim notu verilmiştir. Kurumsal yönetim endeksi, şirketlerin faaliyet raporlarında yer verdikleri Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum raporları, esas sözleşmeleri, faaliyet raporları ve internet siteleri incelenerek 58 kurumsal yönetim kriterine göre oluşturulmuştur. Hem şirket bazında hem de piyasa bazında 2004-2009 dönemindeki kurumsal yönetim alanında yaşanan gelişme incelenmiştir. Buna göre 2004'ten 2009'a gelindiğinde altı yıllık sürede incelenen 215 şirketin kurumsal yönetim notu ortalama yüzde 15 yükselmiştir. Bu çalışmada da kullanılan modellerin büyük bir kısmı firma değeri ile kurumsal yönetim arasında pozitif bir ilişkiye işaret etmektedir. Ancak bu

ilişkinin çalışma kapsamındaki yıllar itibariyle zayıfladığı görülmektedir Oluşturulan alt kurumsal yönetim endekslerinden ise pay sahipleri endeksi ön plana çıkmaktadır.

Süer (2011) ‘de kurumsal Yönetim kavramının ortaya çıkışı, modern halka açık şirketlerin sahipleri (hissedarlar) ile kontrolü elinde bulunduranları (yöneticiler) arasında ayrışma olarak ifade edilebilecek temel vekâlet problemi ile ilişkilidir. Teoride, kurumsal yönetimin firma değeri ile ilişkisi olduğu ifade edilerek, iyi kurumsal yönetim uygulamaları olan firmaların finansal krizlerden daha az etkilenmeleri beklenir. Literatürde finansal krizlerle, kurumsal yönetim arasında çeşitli ilişkiler gözlenmiştir. Türkiye dışında gelişmekte olan piyasalarda yaşanan finansal krizlerde, bağımsız yabancı yatırımcılar tarafından yüksek mülkiyet yoğunlaşması olan firmaların hisse değerlerinde krizden sonra küçük bir düşüş tecrübe edilmiştir. Yüksek kamuya açıklama kalitesi ve alternatif dış finansman kaynakları olan firmalar da krizlerde daha az zorlanmışlardır. Buna rağmen kontrol eden aile sahipliğinin yüksek pay sahibi olduğu firmaların özsermayelerinin değerinde kriz sürecinde daha büyük düşüş deneyimlenmiştir.

Serinkaya (2008) ‘de kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri üzerindeki etkisinin tespit edilmesinin amaçlandığı bir çalışma yapmıştır. Kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri üzerindeki etkisi, 2006 yılı itibariyle hisse senetleri İMKB'de işlem gören üretim firmalarının oluşturduğu bir örneklem dahilinde incelenmektedir. Söz konusu örneklem, kurumsal yönetim uygulamaları ile ilişkili değişkenlerden oluşan çoklu regresyon modeli ile analiz edilmektedir. Bölümün sonunda, elde edilen ampirik bulgular ışığında genel bir değerlendirme sonucunda anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlenmektedir.

Belen (2008) çalışmasında, Türk sanayi sektöründeki firmalarda en büyük hissedarın nihai olarak sahip olduğu kontrol ve nakit akım haklarının firma değeri üzerine etkileri olup olmadığını incelemektedir. Çalışma İMKB Ulusal Sınaî Endeksi'ne dâhil halka açık işlem gören 153 şirketin 2006 yılı sonuna ait verilerini kullanmaktadır. Doğrusal regresyon analizi kullanılarak çalışmada firma değerlerinin en büyük hissedarın nakit akım hakkı ile birlikte yükseldiği bulunmuştur. Bu bulgu yoğunlaşmış sahiplik özelliği taşıyan ülkelerde kontrol eden hissedar ile azınlık hissedarların çıkarlarının

uyumlaştırılmasında nakit akım hakkının önemli bir kurumsal yönetim mekanizması olduğunu göstermektedir. Regresyon sonuçları en büyük hissedarın kontrol ve nakit akım hakları farkı ile firma değeri arasında beklenen negatif ilişkiyi desteklememektedir.

Topçu (2007) çalışmasında, Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin, kurumsal yönetime verdikleri önemin şirket performansına nasıl etki ettiğinin araştırılması ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum ile çeşitli şirket performans ölçütleri arasındaki ilişkinin ölçümlenmesidir. Anket sonucunda, şirketlerde yönetim kurulunun yapısı ve sorumlulukları ile ilgili kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Diğer ana başlıklar ile firma değeri arasında ise herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Bundan başka, sonuçlar, kurumsal yönetim uygulamaları konusunda bu ana başlıklarda yapılan çalışmaların çoğunluğunun da birbiri ile ilişkili olduğu gösterir niteliktedir. Araştırmacıya göre ülkemizde bu ölçümlemenin yapılması için gereken olgunlaşma süresi henüz geçmemiştir. Dolayısı ile burada sıralanan konu başlıklarının tümünde kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri üzerine etkisinin bu çalışmada ölçümlenememiş olmasının temel nedeninin bu durum olduğu düşünülmektedir. Yine araştırmcıya göre kurumsal yönetime şirketler tarafından verilecek önemin sonuç ve etkileri önümüzdeki yıllarda daha net bir biçimde gözlemlenebilecektir.

Paslı (2002) çalışmasında anonim ortaklıklara ilişkin özel bir yönetim ve kontrol sistemi olan "kurumsal yönetim"in anlamını, fonksiyonlarını, sınıflandırılmasını ve esaslı unsurlarım inceleyerek bu sistemin teorik yapışım belirlemeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, anonim ortaklıkların her tür yönetiminin "kurumsal yönetim" olarak isimlendirilemeyeceği; ancak hakkaniyet, şeffaflık, iç sorumluluk ve dış sorumluluk esaslarına dayak bir yönetimin bu vasfi kazanabileceği; böyle bir yönetimin ise hem anonim ortaklıklar hem pay sahipleri hem de diğer ilgililerle, ulusal ve uluslar arası ekonomik düzen açısından yararlı olduğu kanısına varılmıştır.

Egemen (2004)'e göre son dönemlerde yaşanan şirket skandalları ve fınansal krizler, "doğru kurumsal uygulama" ihtiyacı ile birlikte "Kurumsal Yönetim Kavramı"nı her zamankinden daha fazla ön plana çıkarmıştır. Kaynak ve veri taraması ile yapılan bu

çalışmada, kurumsal yönetimi, yapı ve formasyonu ile tanımlaması yapılmıştır. Dünya ve özellikle de gelişmekte olan ülkelerdeki gelişimi analiz edilmiştir. kurumsal yönetimin Türkiye'deki yapısı ve uygulamaları incelenmiştir ve kurumsal yönetimde daha ne gibi reformlar yapılabileceği ile ilgili tavsiyelerde bulunulmuştur.

Özcan (2004) çalışmasında kurumsal yönetimin uluslararası alanda temel alman ve bu ilkelerin ülkemizdeki ve dünyadaki uygulama modelleri incelenmiştir. Kurumsal Yönetim İlkelerinin, sermaye piyasası ile etkileşimi, rekabet gücü, sağlıklı büyüme ve uzun vadeli başarıyı getirecek olan yatırımcının güveninin kazanılmasındaki çalışmalar incelenmiştir. Aynı zamanda kurumsal yönetim ve sermaye piyasasını olumsuz etkileyecek faktörlere de yer verilmiştir.

Topçu (2005)'e göre globalleşme süreci, ekonomilerin liberalleşmesi ve uluslararasılaşması, telekomünikasyonda ki gelişmeler, sermaye piyasalarının bütünleşmesi, şirketlerin sahiplik yapılarının değişmesi, kurumsal yatırımcıların büyümesi, özelleştirme ve hissedar haklarının artış hareketi etkin bir kurumsal yönetim ihtiyacını artırmıştır. Çalışmada Türkiye'de halka açık anonim ortaklıklarla ilgili mevzuatta yer alan kurumsal yönetim ilkeleri ile OECD kurumsal yönetim ilkeleri karşılaştırılmıştır. Türkiye'de kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanışına ilişkin olarak daha önce yapılan anketler değerlendirilmiş, hali hazırda kurumsallaşma seviyesinin ölçmeye yönelik olarak anket yapılmış ve sonuçlarına yer verilmiştir. Daha sonra kurumsal yönetimin gelişmesinin önündeki engellere değinilmesinin ardından Türkiye'de kurumsal yönetimin geliştirilmesine yönelik hali hazırda süren çalışmalara ve çeşitli önerilere yer verilmiştir.

Doğan (2005) 'e göre kurumsal yönetim, hissedarlar ile yöneticilerin farklı kişiler olmasının sonucu olarak ortaya çıkan temsil sorununun giderilmesini amaçlamaktadır. Çalışmada Türkiye'de muhasebe standartlarının belirlenmesi, bağımsız denetim kuruluşlarına ilişkin düzenlemeler, kamunun aydınlatılması ve şeffaflığın sağlanması amacıyla oluşturulan Kamuyu Aydınlatma Platformu, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ve TTK ile karşılaştırmalı analizi yer almaktadır.

Topçu (2006)'ya göre yaşanan küresel finansal krizlerin, şirket iflasları ile dolandırıcılıkların göz ardı edilemeyecek boyutlarda gerçekleşmesinin önemli nedenlerinden birisi, ülkelerin ve şirketlerin kurumsal yönetim politikalarının yetersiz olmasına bağlanmaktadır. Bu görüş, kurumsal yönetim kavramının önemini artıran bir etken olmuştur. Çalışmada, İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında işlem görmekte olan halka açık şirketlerden örnekleme yapılarak kurumsal yönetim ilkelerinin kapsamında yer alan, şirketlerin internet sitelerinde bulundurmaları gereken bilgiler ile şirketlerin bu bilgilere ne derece yer verdiğine ilişkin web analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Taş (2006)'ya göre yaşanan uluslararası finansal krizlerin ve şirket skandallarının arkasında yatan önemli nedenlerden bir tanesinin, kamunun ve özel sektörün kurumsal yönetim politikalarının yetersiz olduğu görüşü, bu kavramın önemini daha da arttırmıştır.Türkiye'de de kurumsal yönetim kurallarının uygulanmasını gerektiren üç neden bulunmaktadır. Birincisi, Türkiye'yi yabancı yatırımcılar için cazip hale getirmek, ikincisi Avrupa Birliği üyeliğine kabul isteğindeki bir ülke olarak Avrupa Birliği normlarına uyabilmek ve üçüncüsü ise Türkiye'deki sermaye piyasalarını bu ilkeler çerçevesinde etkinleştirmektir.

Altın (2006)'ya göre Türkiye'de mevcut hukuki mevzuatın kurumsal yönetim ilkeleri açısından yeterliliği değerlendirilmiş; hisse senetleri İMKB'de işlem gören firmaların kurumsal yönetimi ne derece anladıkları ve uygulama boyutunda nerede oldukları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda SPK'nın kurumsal yönetim anketi ve Boston Consulting Group ile TKYD'nin ortak yürüttüğü çalışmalar yorumlanmıştır.

Uzun (206) çalışmasında, Yönetim Kurulu Denetim Komitesinin ortaya çıkış nedenleri ve bu kapsamda farklı ülke uygulamaları incelenmiştir. Regresyon yöntemi kullanılarak İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda (İMKB) işlem gören (45) şirketin 31.12.2005 tarihli finansal verileri ve kurumsal yönetim uyum raporlarında beyan ettikleri bilgilerinden faydalanılarak iki model oluşturulmuştur. Bu modellerin ilkinde Yönetim Kurulu Denetim Komitesinin varlığı bağımlı değişken iken, ikincisinde Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum varlığı bağımlı değişken olarak alınmıştır. Buna

göre elde edilen logit model tahmin sonuçları tartışılarak Türkiye'deki Yönetim Kurulu Denetim Komitesi uygulamaları üzerine önerilerde bulunulmuştur.

Metiner (2006)'ya göre kurumsal yönetim, genel olarak, bir amaca ulaşmak için oluşturulan herhangi bir şirketin yönetiminin düzenlenmesidir. Araştırmada, etkin kurumsal yönetimin tesisi için, yönetim kurulu fonksiyonlarının uygun bir şekilde organize edilmesi, belirli kurul işlerinin komitelere devredilmesi, yönetim kurulu ve komite üyelerinin sayılarına dikkat edilmesi, yönetim kurulu üyelerinin iyi kişilik özelliklerine ve yeterli mesleki beceriye sahip olması, yönetim kurulunun bağımsızlığının sağlanması ve kurulun liderlik görevini uygun şekilde yürütmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Derin (2006)'ya göre Kısmen zorunlu kurumsal yönetim sistemi tercihi çerçevesinde, sermaye piyasası mevzuatı ile sınırlı olarak, SPK'nın Kurumsal Yönetim Rehberindeki şeffaflığa ilişkin ilkelerin ne kadarının yasal olarak bağlayıcı düzenlemeler ile kapsandığını ortaya koymayı amaçlayan çalışmada; ilkelerin önemli bir kısmının düzenlendiği, düzenlemeye konu olmayanlardan sonuç kısmında yer verilenlerin ise finansal olmayan alanlardaki şeffaflık ihtiyacının karşılanabilmesi ve konuya ilişkin temel yasal çerçevenin tamamlanması bakımından bağlayıcı hukuki düzenlemelere konu olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır

Sağlam (2006)'ya göre günümüzde bir performans ölçüsü olarak kabul edilen kurumsal yönetim, bir sirketin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer menfaat sahipleri arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsar. Ülkemizde faaliyet gösteren aracı kurumlar ağırlıklı olarak aile sirketi niteligindedir, üst düzey yönetimde akrabalık ilişkileri yüksek düzeydedir ve profesyonel bir yönetim anlayışı oluşmamıstır. Aracı kurumlardaki bu durum kurumsal yönetim ilkeleri tarafından benimsenen yapıya aykırıdır ve bu kurumlarda kurumsallasamamanın en belirgin göstergeleridir. Her ne kadar düzenleyici otorite tarafından olusturulan yasal mevzuat kurumsal yönetimin sağlanması açısından önem tasısa da, aracı kurumların kurumsal yönetim anlayısını her yönüyle benimsemeden etkili bir kurumsal yönetim alt yapısının olusması mümkün olmayacaktır

Polat (2006)'ya göre son büyük çaplı yönetici suiistimallerinden kaynaklanan şirket iflasları şirket yönetimlerinin sorgulanmasını gündeme getirmiştir. Çalışma da, kurumsal yönetimin önemine yer verilmiştir. Bununla birlikte kurumsal yönetim kapsamında denetimin önemli yeri olduğundan denetim komitesinin yapmış olduğu denetim ve menfaat sahipleri tarafından yapılan denetim tezde yer almıştır. Bağımsız denetim ise kurumsal yönetimde en önemli denetim şeklidir. Çünkü yaşanmış olan şirket skandallarında bağımsız denetim kuruluşları da yer almıştır. 2002 tarihli Sarbanes-Oxley Yasası çerçevesinde bağımsız denetim tezde incelenmiştir.

Ismayılov (2007) çalışmada, genel olarak Azerbaycan'daki kurumsal yönetim uygulamalarının düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Ülkede faaliyet gösteren 52 halka açık anonim şirket üzerinde anket yöntemiyle yürütülen araştırma, ülkedeki kurumsal yönetim uygulamalarının düzeyini, beş farklı kritere göre belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kriterler; şeffaflık, bağımsızlık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik olmuştur. Azerbaycan'daki halka açık anonim şirketlerdeki, kurumsal yönetim uygulamalarının düzeyinin yetersiz olduğu belirlenmiştir. Özellikle, şeffaflık, hesap verebilirlik ve aynı zamanda bağımsızlık konularında oldukça eksiklikler olduğu saptanmıştır. Diğer bir taraftan, kurumsal yönetim uygulamalarının sektörel olarak farklılıklar gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ilgili analizlerin sonuçlarına göre, özellikle finans sektöründeki uygulamaların, araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan şirketlerin faaliyet gösterdikleri diğer üç sektöre- sanayi, hizmet, inşaat- göre daha iyi olduğu belirlenmiştir.

Yıldırım (2007) çalısmada, sirketlerin hukuki, ekonomik ve sosyal unsurlarla şekillenen sermaye sahipligi (mülkiyet) ve kontrol yapıları incelenerek, sirketlerin finansal performanslarına etkilerinin saptanması amaçlanmıstır. Bu amaca yönelik olarak gerçeklestirilen çalısmada, kurumsal yönetim uygulamalarının analizine yönelik olarak literatürde kullanılan sermaye sahiplik (mülkiyet) yapısına iliskin degiskenler ile kontrol yapısını analiz etmek için gelistirilen değişkenler kullanılmıstır ve İMKB 100 endeksinde faaliyette bulunan sirketlerin finansal performansları üzerine etkileri arastırılmıstır.

Muğal (2007)'ye göre yogun rekabetle olusan acımasız piyasa kosulları, zamanla isletmelerin ve denetçilerin faaliyetlerinde tutarsızlıkların meydana gelmesine neden olmus ve isletmelerin maddi menfaatleri dogrultusunda gerçeklestirdikleri faaliyetlerine denetçilerin de dahil olmasıyla seffaflık ve güvenilirlik tartısılır hale gelmistir. Bu baglamda Uluslararası Denetim Standartlarıyla birlikte uygulanan Kurumsal Yönetim Ilkeleri toplumun ihtiyaç duyduğu seffaflıgın saglanmasında önemli bir yere sahiptir.

Berezneak (2007)'ye göre Kurumsal yönetim firma sahipliği ile yönetim arasındaki ilişkiler sistemini temsil etmektedir. Bankaların ekonomi ve mali sistemdeki üstlendikleri görev ve mudilerin haklarının korunması, sisteme olan güvenin sarsılmaması ve istikrarın bozulmaması açısından bankalarda kurumsal yönetim oldukça önemlidir. Sermaye sahipliği yapısının, kurumsal yönetim yapısında ve şirket performansında önemli bir belirleyici olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren ticari bankalarda kurumsal yönetimin bankaların sahiplik yapısına göre farklılık gösterip göstermediği ve performansında rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Sahiplik yapısının iki boyutunun da bankaların performansında rol oynayıp oynamadığını araştırmak amacıyla bankalar, mülkiyet yoğunluğunun göstergesi olan en büyük hissedarın payına göre mülkiyet yoğunluğu düşük, orta, yüksek ve çok yüksek olan bankalar ve hakim hissedarın/ hissedar grubunun kimliğine göre kamu sermayeli bankalar, aile-holding sermayeli bankalar, yabancı sermayeli bankalar ve diğer bankalar şeklinde bir ayrıma tabi tutularak incelenmiştir. Kurumsal yönetim, sahiplik yapısı ve performans arasında ilişkilerin ortaya konulması amacıyla Spearman Korelasyon Testi ile Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kurumsal yönetimin bankalarda orta seviyelerde olduğu ve bankaların sahiplik yapılarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumsal yönetim, sahiplik yapısı ve performans arasındaki ilişkinin ise belirsiz olduğu tespit edilmiştir.

Çelik (2007) yeni yönetim anlayışlarından biri olan paydas yaklasımı üzerinde durmaktadır. Amacı, Türkiye'de yeni uygulanmaya baslayan kurumsal yönetim modeli olan paydas yaklasımının kamu ve özel hastanelerde uygulanabilirliğini incelemek ve bu kavramın hastanelerde yerlesmesi için gerekli önerilerde bulunmaktır. Bu çalışmada kamu ve özel sektör hastanelerinde bir iç paydas olan çalışanlara yönelik

anket uygulanmıs, mevcut hastane yönetiminin çalısanlarına yaklaşımı degerlendirilmistir. Arastırma sonuçlarına göre özel hastane uygulamalarının paydas yaklasımında daha basarılı oldugu görülmüstür.

Bu bölümünde çalışmanın amacı, çalışmanın önemi, çalışmanın örneklemi, çalışmanın ölçeği, çalışmanın yöntemi, çalışmanın hipotezleri, çalışmanın analizleri ve sonuçları verilmektedir.

3. METODOLOJİ VE YÖNTEM

3.1 Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket firma değerine etkisi, şirket kârlılığa etkisi ve şirket faaliyetine etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'de faaliyet gösteren kurumsallaşmış şirketler araştırılmıştır. Türkiye genelinde araştırma yapmak oldukça zordur. Bu nedenle Türkiye'de ki en büyük şirketler genellikle İstanbul ilinde faaliyet gösterdiğinden İstanbul ilinde faaliyet gösteren şirketler üzerinde araştırma yapılmaktadır. Kurumsal yönetim anlayışı şirketlerin kurumsallaşma süreçlerine katkı sağlayıp, şirketlerin büyümelerinde olumlu bir etkisi olduğu bilinmektedir. Kurumsal yönetim ilkeleri ile yönetilen şirketlerin güvenilir olarak görüldüklerinden yatırımcılar tarafından tercih edilmesi mümkündür (Dănescu ve Spătăcean, 2011). Diğer bir ifadeyle kurumsal yönetim ilkeleri ile yönetilen bir şirket yatırımcılar tarafından tercih edileceği düşünülmektedir. Kurumsal yönetim, şirket politikasının belirlenmesi, şirketin internet sayfasında gerekli bilgilerin düzenlenmesi ve şirket ile ilgili her türlü bilgiyi kamuya açıklamasına kadarki tüm süreci kapsamaktadır. Kurumsal yönetim ilkelerine uyumun şirketlerin prestijini artıracağı düşünülmektedir. Kurumsal yönetim şirketlerin genel kurullarını düzenli olarak yapmaları, hissedarlarına şirket hakkında gerekli bilgileri vermeleri, genel kurula katılımın kolaylaştırılması, şeffaflık ve yönetimde söz sahibi olma gibi birçok faktörü içermektedir. Yatırımcıların yatırım yaparken kurumsal yönetim endeksinde yer alan bir şirketin hisse senedini satın alması beklenmektedir. Ancak şirketlerin kurumsal yönetim ilkeleri ile yönetilmemeleri de çeşitli fırsatları beraberinde getirebilmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın halka açık ve halka açık olmayan şirketlerde kurumsal yönetime uyum değerlendirmeleri yapılarak şirketlerin beklentileri araştırılmaktadır. Böylece çalışmanın literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

3.2 Çalışmanın Önemi

Kurumsal yönetim ilkeleri ile şirketler faaliyetlerini daha kurumsallaştırarak, çevreye ve paydaşlarına daha şeffaf ve güvenilir bilgiler sağlamaktadır. Şirketler yatırımcıların

ihtiyaç duyacakları bilgileri web sayfalarında yayınlamaktadırlar. Özellikle halka açık ve borsada işlem gören şirketler şirketin finansal tablolarını, faaliyet raporlarını ve şirketi ile ilgili her türlü bilgiyi web sayfalarında yatırımcı ilişkileri bölümünde vermektedir (Dolphin, 2004). Dolayısıyla yatırımcılar halka açık olan şirketlerin finansal bilgilerini ve faaliyet sonuçlarını web sayfasından kolaylıkla görebilmektedir. Ancak halka açık olmayan şirketlerin hissedarları şirketlerinin finansal durumunu öğrenebilecekleri bir sayfa olmayabilir. Genellikle halka açık olmayan şirketlerde web sayfalarında şirketin finansal bilgileri paylaşılmamaktadır. Türkiye'de faaliyet gösteren halka açık olmayan şirketler, Sermaye Piyasası Kanuna tabi olmadıkları için halka açık olan şirketler gibi belirli yükümlülükleri de bulunmamaktadır. Bu nedenle hissedarlar şirketten edinmek istedikleri bilgileri ancak resmi yazışma ile temin edebilmektedir. Türkiye'de menkul kıymet borsasında (Borsa İstanbul) işlem gören şirketler kurumsal yönetim endeksinde olabileceğinden yatırımcılar istedikleri bilgilere kolayca erişebilmektedir. Halka açık şirketler kurumsal yönetim endeksinde yer almasa da şirketlerin faaliyet raporları ve konsolide finansal tabloları web sayfalarında verilebilmektedir. Halka açık şirketlerin finansal durumları şeffaf olup yatırımcılarına hesap verebilirlik ve açıklık ilkesi ile hareket etmektedirler. Kurumsal yönetim ilkelerine uyumluluk şirketlere yatırım yapan yatırımcılar, şirket yönetimi ve kamu idareleri açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

3.3 Çalışmanın Örneklemi

Çalışmanın ana kütlesini Türkiye'de faaliyet gösteren şirketler oluşturmaktadır. Türkiye'de binlerce şirket faaliyetlerini sürdürdüklerinden tüm şirketlere ulaşmak mümkün değildir. Çalışmada İstanbul'da faaliyet gösteren şirketlerin ana kütleyi en iyi şekilde temsil edeceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın örneklemi olarak İstanbul ili seçilmiştir. İstanbul'da faaliyet gösteren binlerce şirket vardır. Çok sayıda şirkete ulaşmak mümkün olmadığından toplam aktifi 50 milyon liranın üzerinde olan şirketler çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. İstanbul ilinde faaliyet gösteren aktif toplamı 50 milyon liranın üzerinde olan 100 şirketten veri toplanmak istenmiştir. Birçok şirket ile iletişim kurulmuş ancak Covid 19 salgın hastalığı nedeniyle bazı şirketler çalışmaya katılmak istememiştir. Çalışmaya katılmak isteyen sadece 88 şirket

olmuştur. Çalışmaya katılmak isteyen şirketlerden randevu alınarak 90dk ile 120dk arasında değişen sürelerde anket yöntemiyle veri toplanmıştır.

3.4 Çalışmanın Ölçeği

Şirketlerin kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirketin değerine, karlılığına ve faaliyetlerine etkisi incelenmek amacıyla bir anket metni hazırlanmıştır. Yönetici ve ortaklar ile anket yapılarak açık uçlu soru sorulmak istenmiş ancak verilen cevapların standart bir şekilde değerlendirilmesi oldukça zor olduğu için anket tercih edilmiştir. Ankette hazırlanan sorular Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) 11.10.2011 tarihli Kurumsal Yönetime Uyum Raporundan alınmıştır (SPK,2011). Şirketlerin yöneticilerine / ortaklarına kurumsal yönetim endeksine uyum derecelendirmesi ile ilgili oluşturulan sorularda 3'lü likert ölçeği (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: kararsızım, 3: katılıyorum) kullanılmıştır. Anketin ilk kısmında şirketin halka açıklık durumu, kurumsal endekste yer alma durumları, şirket yaşı, yöneticilik ve ortaklık durumu ve süreleri gibi 8 sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci kısmında (9. ile 43.sorular) kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin firmanın pay değeri üzerine etkisi ile ilgili sorular yöneltilmektedir. Anketin üçüncü kısmında (44. ile 78. sorular) kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket kârlılığına etkisi ile ilgili sorular yöneltilmektedir. Anketin dördüncü kısmında (79. ile 113. sorular) kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket faaliyetine olumlu etkisi ile ilgili sorular yöneltilmektedir. Anketin beşinci ve son kısmında (114. İle 116. sorular) ise şirket yöneticilerinin /ortaklarının şirketin pay değeri, karlılığın ve faaliyet etkinliklerinin ana belirleyicileri sorularından oluşmaktadır.

3.5 Çalışmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacı doğrultusunda kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirketin pay değerine, kârlılığına ve faaliyetine etkisi araştırılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda dört farklı hipotez geliştirilmiştir.

H_1: Şirketlerin halka açık olmalarının şirket pay değerine anlamlı bir farklılık vardır.

H_2: Şirketlerin halka açık olmalarının şirket karlılığına anlamlı bir farklılık vardır.

H_3: Şirketlerin halka açık olmalarının şirket faaliyetleri üzerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_4: Şirketlerin kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket pay değeri, şirket kârlılığı ve şirket faaliyetlerine olumlu etkisi ile kurumsal geçmişleri üzerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışmada kurulan H_1, H_2 ve H_3 hipotezleri t testi ile H_4 hipotezi ise ANOVA testi ile analiz edilmektedir.

3.6 Çalışmanın Kısıtları

Çalışmanın Covid 19 salgın hastalık döneminde yapılmış olması en önemli kısıtıdır. Çalışmanın Türkiye'de faaliyet gösteren en büyük şirketler üzerine yapılıyor olması bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Şirket yöneticilerine veya şirket ortaklarına ulaşmanın zor olması ve verilen randevulara riayet edilmemesi çalışmanın bir diğer kısıtıdır. Çalışmada yaklaşık 146 sorunun sorulmasının önemli bir diğer kısıt olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın uygulamanın İstanbul'da faaliyet gösteren şirketler üzerinde yapılması bir diğer kısıttır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1 Bulgular ve Değerlendirme

Çalışmada bu bölümde anket ile elde edilen veriler ile analiz yapılarak analiz sonuçları değerlendirilmektedir. İlk olarak yöneticiler/ortaklara yöneltilen demografik soruların analiz sonuçları verilmektedir. İkinci kısımda şirketin pay değeri, kârlılığı ve faaliyet etkinliğinin ana belirleyici sorusuna verdikleri cevapların analiz sonuçları yer almaktadır. Üçüncü kısımda kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirketin pay değeri ile ilişkisine yönelik sorular verilmektedir. Dördüncü kısımda kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirketin kârlılığına etkisi değerlendirilmektedir. Beşinci kısımda kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirketin faaliyetlerine etkisi değerlendirilmektedir.

4.1.1 Demografik Bulgular

Bu bölümde şirketin demografik bilgileri değerlendirilmektedir. Demografik bilgiler sektör bilgisi, halka açıklık durumu, kurumsal yönetim endeksinde yer alma durumu, şirketin kurumsal geçmişi, yöneticilik durumu, yöneticilik süresi, şirket ortaklığı ve ortaklık süresi verileri değerlendirilmektedir.

4.1.1.1 Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektör bulguları

Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektörlerin yer aldığı bilgiler Tablo 4.1'de yer almaktadır.

Tablo 4.1 Şirketlerin Sektör Analiz Sonuçları

Faaliyet Gösterilen Sektör	Frekans	Yüzde
İmalat	67	76,1
Gıda	7	8,0
Tekstil	5	5,7
Toptan ve Perakende	4	4,5
Ana Metal	1	1,1
Mali Kuruluş	1	1,1
Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı	1	1,1
Teknoloji	1	1,1
Bilişim	1	1,1
Toplam	88	100,0

Şirketlerin 67'si imalat sektöründe, 7'si gıda sektöründe, 5'i tekstil sektöründe, 4'ü toptan ve perakende sektöründe, 1'i ana metal, 1'i mali kuruluş, 1'i gayrimenkul yatırım ortaklığı, 1'i teknoloji sektöründe, 1'i bilişim sektöründe faaliyet göstermektedir. Araştırmaya katılan şirketlerin %76,1'i imalat sektöründe, %8'i gıda sektöründe, %5,7'si tekstil sektöründe ve %4,5'i toptan ve perakende sektöründe faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Araştırmaya katılan şirketlerin büyük bir çoğunluğunun imalat sektöründe olduğu tespit edilmektedir.

4.1.1.2 Şirketlerin halka açıklık durumu bulguları

Araştırmaya katılan şirketlerin halka açık olup olmadıkları durumlarına ilişkin bulgular Tablo 4.2'de yer almaktadır.

Tablo 4.2 Şirketlerin halka açıklık durumu analiz sonuçları

Halka Açıklık	Frekans	Yüzde
Evet	6	6,8
Hayır	82	93,20
Toplam	88	100,0

Şirketlerin halka açık olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde 6 şirketin halka açık olduğu ve 82 şirketin halka açık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda şirketlerin %7'sinin halka açık, %93'ünün halka açık olmayan şirketlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan şirketlerin büyük bir kısmı halka açık olmayan şirketlerden oluşmaktadır.

4.1.1.3 Şirketlerin kurumsal endeks bulguları

Şirketlerin kurumsal endekste olup olmadıklarına ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplara ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.3'de yer almaktadır.

Tablo 4.3 Şirketlerin Kurumsal Endekste Olma Durumu Analiz Sonuçları

Kurumsal Endeks	Frekans	Yüzde
Evet	0	0,0
Hayır	88	100,0
Toplam	88	100,0

Şirketlerin kurumsal endekste olup olmadıkları sorusuna verilen cevapta şirketlerin hepsinin kurumsal endekste olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla halka açık olup kurumsal endekste olan şirket bulunmamaktadır. Şirketlerin tamamının kurumsal endekste olmaması şirketlerin kurumsal endekste olma isteklerinin olmadığının bir kanıtı olarak düşünülmektedir.

4.1.1.4 Şirketlerin kurumsal geçmiş bulguları

Şirketlerin kurumsal geçmişlerini incelemek için sorulan soruya verdikleri cevaplara ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.4'de yer almaktadır.

Tablo 4.4 Şirketlerin Kurumsal Geçmiş Süreleri Analiz Sonuçları

Şirket Yaşı	Frekans	Yüzde
1-5 Yıl	10	11,4
6 - 10 Yıl	19	21,6
11 - 15 Yıl	47	53,4
16 ve üzeri	12	13,6
Toplam	88	100,0

Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sürelere ilişkin bulgular incelendiğinde faaliyet süreleri 1-5 yıl arasında olan 10 şirket, 6-10 yıl arasında olan 19 şirket, 11-15 yıl arasında olan 47 şirket, 16 yıl ve üzeri olan 12 şirket vardır. Şirketlerin %53,4'ü 11-15 yıl, %21,6'sı 6-10 yıl, %13,4'ü 16 ve üzeri ve %11,4'ü 1-5 yıl arasında faaliyet gösterdikleri tespit edilmektedir. Şirketlerin 1-10 yıl arasında faaliyet gösteren şirketler %33'ü ve 10 yıl ve üzeri faaliyet gösteren şirketler ise % 67'dir. Analiz sonuçlarına göre şirketlerin çoğunluğunun kurumsal tecrübelerinin olduğu düşünülmektedir.

4.1.1.5 Şirketlerin yöneticilik durumu bulguları

Araştırmaya katılan kişilerin şirketin yöneticisi olup olmadıkları ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.5'de yer almaktadır.

Tablo 4.5 Katılımcıların Yöneticilik Durumu Analiz Sonuçları

Yöneticilik Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	88	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 88'inin şirketin yöneticisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla anketa katılan tüm katılımcılar şirket yöneticisidir. Şirket yöneticilerinin anketa katılmasının verdikleri bilgilerin daha tutarlı olacağı düşünülmektedir.

4.1.1.6 Yöneticilerin tecrübe bulguları

Araştırmaya katılan şirketlerin yöneticilerinin tecrübelerine ilişkin bulgular Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4.6 Şirket Yöneticilerinin Tecrübelerine İlişkin Analiz Sonuçları

Yönetici Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1-5 Yıl	10	11,4
6 - 10 Yıl	19	21,6
11 - 15 Yıl	48	54,5
16 ve üzeri	11	12,5
Toplam	88	100,0

Şirket yöneticilerinin tecrübelerine ilişkin bulgular incelendiğinde tecrübesi 1-5 yıl arasında olan 10 yönetici, 6-10 yıl arasında olan 19 yönetici, 11-15 yıl arasında olan 48 yönetici, 16 yıl ve üzeri olan 11 yönetici vardır. Yöneticilerin %54,5'i 11-15 yıl, %21,6'sı 6-10 yıl, %12,5'i 16 ve üzeri ve %11,4'ü 1-5 yıl arasında tecrübeleri oldukları görülmektedir. Şirketlerin yöneticileri ile şirketlerin faaliyet gösterdikleri yıllar birbiriyle paralel olduğu ifade edilebilir.

4.1.1.7 Şirketlerin ortaklık durumu bulguları

Araştırmaya katılan şirket yöneticilerinin şirketin ortağı olup olmadıklarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.7'de yer almaktadır.

Tablo 4.7 Şirketlerin Ortaklık Durumu Analiz Sonuçları

Ortaklık Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	88	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	88	100,0

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılanların yöneticilik durumu bulguları ile ortaklık durumu bulguları birbirine paralellik göstermektedir. Araştırmaya katılanların şirketin ortağı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin aynı zamanda şirketin ortağı olduğu görülmektedir.

4.1.1.8 Ortaklık süresine ilişkin bulgular

Şirket ortaklıklarının ortağı oldukları süreye ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.8'de yer almaktadır.

Tablo 4.8 Şirketin Ortaklarının Ortaklık Süresi Analiz Sonuçları

Ortaklık Süresi	Frekans	Yüzde
1-5 Yıl	10	11,4
6 - 10 Yıl	19	21,6
11 - 15 Yıl	48	54,5
16 ve üzeri	11	12,5
Toplam	88	100,0

Şirketin ortaklarının ortaklık süresi sonuçları incelendiğinde ortaklı süresi 1-5 yıl arasında olan 10 ortak, 6-10 yıl arasında olan 19 ortak, 11-15 yıl arasında olan 48 ortak, 16 yıl ve üzeri olan 11 ortak olduğu görülmektedir. Ortakların %54,5'i 11-15 yıl, %21,6'sı 6-10 yıl, %12,5'i 16 ve üzeri ve %11,4'ü 1-5 yıl arasında şirkete ortak oldukları tespit edilmektedir. Şirketlerin yöneticilik süreleri ile ortaklık sürelerinin birbiriyle paralellik gösterdiği görülmektedir.

4.1.2 Performans Değerlendirme Bulguları

Şirket yöneticilerine şirketin pay değeri, kârlılığı ve ana faaliyet konularına ilişkin belirleyicilerin yöneltildiği soruların analiz bulguları bu kısımda ayrı başlıklar altında değerlendirilmektedir.

4.1.2.1 Şirketlerin pay değerinin ana belirleyici bulguları

Araştırmaya katılan yöneticilere "Sizce genel olarak şirketin piyasa (pay) değerinin ana belirleyicilerinden ilk sırada olan nedir? " sorusuna verdikleri cevaba ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.9'da yer almaktadır.

Tablo 4.9 Pay Değerinin Ana Belirleyicisi Sorusu Analiz Sonuçları

Faktörler	Frekans	Yüzde
Spekülatörler	66	75,0
Makro Ekonomik Faktörler	10	11,4
Rakipler	3	3,4
Politik Risk	9	10,2
Toplam	88	100,0

Yöneticilerin şirketin pay değerinin belirleyicileri sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, şirketin pay değerini belirleyen ana etkenin spekülâtörler olduğunu ifade eden 66 yönetici, makroekonomik faktörler olduğunu ifade eden 10 yönetici, politik riskin etkili olduğunu ifade eden 9 yönetici ve rakiplerin belirleyici olduğunu ifade eden 3 yönetici olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %75'inin şirketlerin hisse senetlerinin değerinin spekülâtörler tarafından belirlendiğini ifade etmektedir. Şirketlerin hisse senetlerinin değerinin spekülâtörler tarafından belirlenmesinin gerçek değerinin tespitinde yanıltıcı olabileceği düşünülmektedir.

4.1.2.2 Şirketlerin kârlılığının ana belirleyici bulguları

Araştırmaya katılan yöneticilere "Sizce şirketinizin kârlılığının ana belirleyicilerinden ilk sırada olan nedir?" sorusuna verdikleri cevaba ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10 Kârlılığın Ana Belirleyici Sorusu Analiz Sonuçları

Faktörler	Frekans	Yüzde
Talep	66	75,0
Makro Ekonomik Faktörler	16	18,2
Rakipler	1	1,1
Kur	5	5,7
Toplam	88	100,0

Yöneticilerin kârlılığın ana belirleyicisinde ilk sırada olduğunu düşündükleri faktöre ilişkin cevaplar incelendiğinde, yöneticilerin 66'sı talebin, 16'sı makroekonomik faktörler, 5'inin kur ve bir yönetici rakipler olarak belirtmiştir. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde yöneticilerin %75'i kârlılığın talepten etkilendiğini belirtmektedir. Analiz sonucuna göre şirketin kârlılığının talepten etkilendiğini düşünenlerin sayısı oldukça fazladır. Şirketlerin talep analizini iyi yapmalarının kârlılıklarını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

4.1.2.3 Şirketlerin faaliyet etkinliği belirleyicisi bulguları

Araştırmaya katılan yöneticilere "Sizce şirketinizin faaliyet etkinliğinizin ana belirleyicilerinden ilk sırada olan nedir?" sorusuna verdikleri cevaba ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.11'de yer almaktadır.

Tablo 4.11 Faaliyet Etkinliğinin Ana Belirleyicisi Sorusu Analiz Sonuçları

Faktörler	Frekans	Yüzde
Duran Varlıklar	13	14,8
İnsan Kaynakları	12	13,6
Borçlanma Faizi	5	5,7
Satışlar	58	65,9
Toplam	88	100,0

Yöneticilerin şirketin faaliyet etkinliğinin ana belirleyici olarak gördükleri faktörlerin sorulduğu soruda verilen cevaplar incelendiğinde, 58 yöneticinin satışların etkili olduğunu, 13 yöneticinin duran varlıklar, 12 yöneticinin insan kaynaklarının ve 5 yöneticinin borçlanma faizinin etkili olduğunu belirtmiştir. Analiz sonuçlarına göre

katılanların %66'sına göre satışların ana faaliyeti etkilediği belirtilmektedir. Şirketlerin satışlarını artırıcı tedbirler almaları önerilmektedir.

4.1.3 Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirketin firma değeri, kârlılığı ve faaliyetlerin etkisini değerlendirmek için sorular soruların ortalama değerleri ve standart sapmaları Tablo 4.12, Tablo 4.13 ve Tablo 4.14'de verilmektedir.

Tablo 4.12 Kurumsal Yönetimin Firma Değerine Etkisi ile İlgili Anket Sorularının İstatistiki Bulguları

Soru	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
P1.	88	1,22	,615
P2.	88	1,11	,466
P3.	88	1,23	,620
P4.	88	1,15	,468
P5.	88	1,05	,300
P6.	88	2,67	,690
P7.	88	1,24	,567
P8.	88	1,07	,254
P9.	88	1,19	,522
P10.	88	1,16	,426
P11.	88	1,08	,346
P12.	88	1,08	,346
P13.	88	2,67	,723
P14.	88	2,80	,571
P15.	88	2,92	,346
P16.	88	1,16	,500
P17.	88	1,09	,360
P18.	88	1,02	,150
P19.	88	1,11	,413
P20.	88	1,02	,213
P21.	88	1,09	,391
P22.	88	1,03	,237
P23.	88	1,10	,402
P24.	88	1,09	,391
P25.	88	1,10	,430
P26.	88	1,00	0,000
P27.	88	1,06	,278
P28.	88	1,02	,150
P29.	88	1,02	,150
P30.	88	2,82	,468
P31.	88	1,19	,500
P32.	88	2,89	,413
P33.	88	1,09	,326
P34.	88	1,06	,278
P35.	88	1,03	,237

Tablo 4.12'de verilen istatistiki değerler incelendiğinde katılımcıların hepsinin (88) tüm sorulara cevap verdiği görülmektedir. Anketta yönetilen sorulardan *"Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, varsa bunlara ilişkin bilgilerin varlığının şirket pay değerine farklılık vardır."* ifadesi en yüksek (2,92) ortalama değeri almıştır. Şirketlerin kurulurken hazırladığı esas sözleşmelerinde payların devrini kısıtlayan hükümlerin olmasının şirket ortaklarının paylarını devretmesini zorlaştırdığı için payların değer kazanabileceği düşünülmektedir. En yüksek ikinci ortalamaya sahip olan (2,89), "Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesidir. Şirketin ortakları aynı zamanda yöneticileri oldukları için yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü menfaatin belirlenmesinin şirketin paylarının değer kazandığını ifade etmektedirler. En yüksek üçüncü ortalamaya sahip olan (2,82), "*Şirketin stratejik hedeflerinin şirket pay değerine farklılık vardır."* ifadesidir. Araştırmaya katılan şirket yöneticileri şirketin stratejik hedeflerinin önceden belirlenmesinin ve planlamasının yapılmasının şirketin pay değerini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Katılımcılara yöneltilen sorular arasında en düşük ortalama değeri (1,00), *"Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkının tanınıp tanınmadığı gibi bilgilerin şirket pay değerine farklılık vardır."* ifadesi almıştır. Şirketlerin yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkının tanınması veya veto etme yetkisinin verilmesinin şirketlerin pay değerine herhangi bir etkisinin olmadığını tüm katılımcılar ifade etmişlerdir.

Tablo 4.13 Kurumsal Yönetimin Kârlılığa Etkisi ile İlgili Anket Sorularının İstatistiki Bulguları

Soru	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
K1.	88	1,23	,601
K2.	88	1,14	,484
K3.	88	2,84	,523
K4.	88	1,06	,233
K5.	88	1,05	,209
K6.	88	1,02	,150
K7.	88	1,03	,183
K8.	88	1,03	,183
K9.	88	1,06	,233
K10.	88	1,00	0,000
K11.	88	2,85	,468

Tablo 4.13 Devamı

K12.	88	2,93	,365
K13.	88	1,08	,272
K14.	88	1,06	,233
K15.	88	2,84	,452
K16.	88	1,09	,289
K17.	88	1,07	,254
K18.	88	1,01	,107
K19.	88	1,06	,233
K20.	88	2,94	,233
K21.	88	2,95	,209
K22.	88	1,10	,373
K23.	88	1,09	,360
K24.	88	1,10	,340
K25.	88	1,05	,209
K26.	88	1,03	,183
K27.	88	1,15	,388
K28.	88	1,05	,259
K29.	88	1,05	,300
K30.	88	2,95	,209
K31.	88	2,90	,305
K32.	88	2,93	,254
K33.	88	2,97	,183
K34.	88	1,08	,312
K35.	88	1,07	,295

Tablo 4.13'de verilen istatistiki değerler incelendiğinde katılımcıların hepsinin (88) tüm sorulara cevap verdiği görülmektedir. Anketta yönetilen sorulardan, *"Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticisine borç verip vermediği, kredi kullandırıp kullandırmadığı, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatıp uzatmadığı, şartlarını iyileştirip iyileştirmediği, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırıp kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar verip vermediği, eğer bu hususlardan birisi ya da birden fazlası uygulanmış ise bundan doğan çıkar çatışmalarının şirket kârlılığına farklılık vardır."* ifadesi en yüksek (2,97) ortalama değeri almıştır. Şirketlerin yönetim kurulu üyelerine borç vermelerinin veya kredi kullandırmalarının veya daha önceden verilmiş olan kredi borçlarının, yöneticilerin lehlerine kefalet verilip verilmemesi gibi sebeplerden kaynaklanan çıkar çatışmalarının şirketlerin kârlılığına etkisi olduğunu katılımcıların büyük çoğunluğu katılmaktadır. Dolayısıyla şirket yönetim kurulu üyelerine borç vermenin veya

verilmiş borçların vadesinin uzatılmasının, lehlerine teminat veya kefalet verilmesi gibi hususların çıkar çatışmalarına neden olabileceği düşünülmektedir. Bu durumun şirketin kârlılığına etkisi olabileceği ifade edilmektedir. En yüksek ortalama değere sahip olan (2,95) ikinci soru *"Şirketin stratejik hedeflerinin şirket kârlılığına farklılık vardır."* ifadesidir. Katılımcıların şirketlerin stratejik hedef belirlemelerinin önceden belirlenen hedefler doğrultusunda planlar yapmalarının şirketlerin karlılığına etkisi olduğunu ifade etmektedir. En yüksek ortalama değere sahip olan (2,95) üçüncü soru *"Çevreye, bulunulan bölgeye ve genel olarak kamuya yönelik faaliyetlerin (desteklenen/öncülük edilen sosyal çalışmalar, bölge insanlarına yönelik sosyal çalışmalar vb.) şirket kârlılığına farklılık vardır."* ifadesidir. Çevresel, bölgesel veya ülke genelinde düzenlenen sosyal ve insani faaliyetlere destek olmak şirketlerin kârlılığına olumlu etkisi olduğunu düşünülmektedir. Şirketlerin düzenledikleri sosyal sorumluluk projeleriyle hem devlete ödeyecekleri vergi azalmakta hem de şirketlerin tüketiciler ve yatırımcılar nezdinde iyi bir izlenim bıraktığı düşünülmektedir. Katılımcılara yöneltilen sorular arasında en düşük ortalama değeri (1,00*), "Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi ile dönem içinde yapılan bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile bu konudaki politika değişiklikleri ile ortaklara bilgi verilip verilmediği bilgilerinin şirket kârlılığına farklılık vardır."* ifadesi almıştır. Şirket yöneticilerinin şirketin genel kurul tutanaklarına erişim ile ilgili bilgilerin ortaklara verilmesi, yapılan bağışların ve yardımların tutarları ve verildikleri kişiler hakkındaki politika değişikliklerinin şirketin kârlılığına etkisinin olmadığını tüm katılımcılar ifade etmektedirler. Şirketin yöneticilerinin şirket tarafından yapılan bağışların ve yardımlar ile ilgili politika değişikliklerinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığını belirtmektedir.

Tablo 4.14 Kurumsal Yönetimin Faaliyetlere Etkisi ile İlgili Anket Sorularının İstatistiki Bulguları

Soru	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
F1.	88	1,13	,333
F2.	88	1,06	,233
F3.	88	2,92	,272
F4.	88	1,09	,289
F5.	88	1,06	,233
F6.	88	2,90	,340
F7.	88	1,10	,340
F8.	88	1,05	,209

Tablo 4.14 Devamı

F9.	88	2,90	,305
F10.	88	1,08	,272
F11.	88	1,02	,150
F12.	88	2,95	,209
F13.	88	2,93	,254
F14.	88	2,99	,107
F15.	88	1,06	,233
F16.	88	1,03	,183
F17.	88	2,97	,183
F18.	88	2,97	,183
F19.	88	2,95	,209
F20.	88	2,98	,150
F21.	88	3,00	0,000
F22.	88	1,08	,272
F23.	88	1,03	,183
F24.	88	2,94	,233
F25.	88	1,05	,209
F26.	88	1,02	,150
F27.	88	1,03	,183
F28.	88	1,02	,150
F29.	88	1,01	,107
F30.	88	2,95	,209
F31.	88	1,00	0,000
F32.	88	2,95	,209
F33.	88	1,03	,183
F34.	88	1,03	,183
F35.	88	1,03	,183

Tablo 4.14'de verilen istatistiki değerler incelendiğinde katılımcıların hepsinin (88) tüm sorulara cevap verdiği görülmektedir. Anketta yönetilen sorulardan, "*Çevreye, bulunulan bölgeye ve genel olarak kamuya yönelik faaliyetlerin (desteklenen/öncülük edilen sosyal çalışmalar, bölge insanlarına yönelik sosyal çalışmalar vb.) şirket faaliyetine olumlu farklılık vardır.*" ifadesi en yüksek (3,00) ortalama değeri almıştır. Araştırmaya katılan tüm yöneticilerin çevreye, bulundukları bölgeye ve kamuya yönelik faaliyetlerin şirketlerin faaliyetine olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedir. Yöneticilerin sosyal sorumluluk kapsamında yapmış oldukları çalışmaların şirketin faaliyetini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. En yüksek ikinci ortalamaya (2,99) sahip *"Şirketin kâr dağıtım politikası olup olmadığı, varsa buna ilişkin bilgi ile bu politikanın genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulup sunulmadığına ait*

bilgilerin şirket faaliyetine olumlu farklılık vardır." ifadesidir. Yöneticiler şirketlerin kâr dağıtım politikasının önceden bilinmesinin, kâr payı dağıtımı ile ilgili bilgilerin genel kurulda ortaklara sunulmasının ve sunulmamasının firmanın faaliyetlerine olumlu etki ettiğini düşünmektedirler. En yüksek üçüncü ortalamaya sahip (2,98) *"Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterlerinin olmasının şirket faaliyetine olumlu farklılık vardır."* ifadesidir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun şirket çalışanlarının görev tanımlarının ve görevlerinin dağılımlarının performans ve ödüllendirme kriterinin olmasının şirketin faaliyetlerine olumlu yönde etkilediği tespit edilmektedir. Çalışanların görevlerinin açık ve net tanımlamasının, görevlerini zamanında ve iyi bir şekilde yerine getirmeleri karşılığında faaliyet performanslarının artacağı dolayısıyla şirketin daha yüksek tutarlarda satış yaparak kârlılıklarını artıracakları düşünülmektedir. Şirket çalışanlarına yönelik performans artırıcı teşvikler faaliyetlerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

4.1.4 Normallik Dağılımı

Kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin firma değerine, firmanın kârlılığına ve firmanın faaliyetlerine etkisini değerlendirmek için 35'er sorudan oluşan toplam 105 soru katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılar ile yapılan anketta üç farklı başlık altında sorularak görüşleri istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilerle çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test edilebilmesi için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Bunun için normal dağılım testi yapılmaktadır (Krithikadatta, 2014). Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) katsayıları -2 ile +2 arasında olduğundan normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Pallant, 2001). Çalışmada kullanılan üç farklı boyutun ortalaması, standart sapması, Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) katsayıları Tablo 4.15'de verilmektedir.

Tablo 4.15 Boyutların Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesinin Firma Değerine Etkisi	88	1,39	,071	,472	-,120
Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesinin Karlılığa Etkisi	88	1,60	,056	,513	,467
Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesinin Şirket Faaliyetlerine Olumlu Etkisi	88	1,81	,033	,817	1,688

Tablo 4.15'deki veriler incelendiğinde çalışmada katılımcılara yöneltilen 3 farklı başlık altındaki soruların normal dağılım gösterip göstermediklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. İstatistiki bulgular incelendiğinde en düşük ortalama değerin (1,39) "Kurumsal Yönetimin Uyum Derecelendirmesinin Firma Değerine Etkisi" boyutunda olduğu görülmektedir. En yüksek ortalama değerin (1,68) ise "Kurumsal Yönetimin Uyum Derecelendirmesinin Şirket Faaliyetlerine Olumlu Etkisi" boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca "Kurumsal Yönetimin Uyum Derecelendirmesinin Kârlılığa Etkisi" boyutunun ortalaması 1,60'dır. Soruların 3'lü likert ölçeği ile sorulmuş olduğu göz önüne alındığında katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar kararsızıma daha yönelik olduğu düşünülmektedir. Boyutların basıklık ve çarpıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olduğundan normal dağılım gösterdiği tespit edilmektedir.

4.1.5 Frekans Analizi Bulguları

Frekans analizi bir dizi veriyi uygun aralıklardaki sınıflara dağıtan ve her sınıfta kaç veri olduğunu tablo olarak gösteren bir analiz yöntemidir (Makwana ve Pitroda, 2013). Analiz ifadenin matematiksel olarak kaç defa tekrarlandığını ölçmek için kullanılmaktadır. Frekans analizi ile tekrarlanan ifadenin bütün içindeki payı görülebilmektedir. Çalışmanın bu kısmında 3 farklı boyutta sorulan 105 sorunun frekans analizi yapılmaktadır. Katılımcılara yöneltilen sorular firma değerine etkisi, kârlılığa etkisi ve faaliyetine etkisi başlığı altında üç boyutta toplanmaktadır. Her soru analiz edilerek değerlendirilmektedir.

4.1.5.1 Firma değerine etkisi sorularının bulguları

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin firmanın değerine, kârlılığına ve faaliyetine etkisini değerlendirilmektedir. Bu amaç doğrultusunda katılımcılara 35 soru yöneltilmiştir. Her sorunun frekans analizi yapılarak analiz sonuçları değerlendirilmektedir.

"Şirketin bilgilendirme politikası bulunup bulunmadığında, söz konusu politikanın hangi yolla kamuya açıklandığına, bilgilendirme politikasının yürütülmesi ile sorumlu olan kişilerin isimleri ve görevlerine ilişkin bilgiye yer verilmesinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.16'da verilmektedir.

Tablo 4.16 Şirketin Bilgilendirme Politikasının Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	78	88,6
Kararsızım	1	1,2
Katılıyorum	9	10,2
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 78'i katılmıyorum, 1'i kararsızım ve 9 katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin bilgilendirme politikasının olmasının, bilgilerin kamuya açıklanmasının ve şirketin bilgilendirme politikasında sorumlu olan kişilerin iletişim bilgilerinin kamuya duyurulmasının şirketin firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %89'unu oluşturmaktadır. Bilgilendirme politikalarının şirketin firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmış olması durumunda, varsayımlar ve varsayımların dayandığı veriler ile daha önce kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin ve dayanakların gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgilere yer verilmesinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.17'de verilmektedir.

Tablo 4.17 Geleceğe Yönelik Bilgilerin Güncellemesinin Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	5	5,7
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83 katılmıyorum ve 5'i katılıyorum cevabı vermiştir. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması durumunda, varsayımların dayandığı verilerin tahminlerin gerçekleşmemesi durumunun firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Şirketin geleceğe yönelik olarak daha önce açıklanmış olan verilerin ve tahminlerinin gerçekleşmemesi durumunun firmanın değeri üzerinde etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket internet sitesi bulunup bulunmadığı, internet sitesinin adresi, internet sitesinde yer alan bilgilerin İngilizce olarak hazırlanıp hazırlanmadığı, internet sitesinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususlara yer verilip verilmediği ve yer verilmeyen hususların neler olduğu bilgisinin yer almasının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.18'de verilmektedir.

Tablo 4.18 Şirketin İnternet Sitesinde Kurumsal Yönetim İlkesinin Bulunmasının Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	77	87,5
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	9	10,2
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 77'si katılmıyorum, 2'si kararsızım ve 9'u katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin internet sitesinin olup olmamasının, internet sitesinin İngilizce hazırlanıp hazırlanmamasının ve internet sitelerinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususların verilip verilmemesinin şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %87'sini oluşturmaktadır. Şirketin internet sitesinin mevcudiyet durumu, şirketin web sayfasının İngilizce olup olmamasının ve kurumsal yönetim

ilkelerinin paylaşılıp paylaşılmamasının firma değeri üzerinde etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Pay sahipleri ile ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.19'da verilmektedir.

Tablo 4.19 Şirketin Pay Sahipleri İlişkiler Birimi Faaliyetlerinin Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	79	89,8
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	4	4,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 79'u katılmıyorum, 5'i kararsızım ve 4'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Pay sahipleri ile ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %90'nı oluşturmaktadır. Pay sahipleri ile ilişkili birimin kurulmasının firmanın değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının kullanımı ile ilgili açıklamaların şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.20'de verilmektedir.

Tablo 4.20 Şirketin Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Hakkı Kullanımı Açıklamalarının Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımının şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin bilgi edinme hakkını kullanmalarının firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Dönem içinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarına, toplantılara katılıma hususunun şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.21'de verilmektedir.

Tablo 4.21 Genel Kurul Toplantısına Katılımın Firma Değeri Üzerine Etkisi Sorusunun Bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	11	12,5
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	70	79,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 11'i katılmıyorum, 7'si kararsızım ve 70'i katılıyorum cevabı vermiştir. Dönem içinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarına katılmanın şirketin firma değerine etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %80'ini oluşturmaktadır. Şirketin faaliyet dönemi içinde gerçekleştirdiği genel kurul toplantısına katılmanın şirketin firma değerine etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Toplantılara davetin ne şekilde yapıldığına, genel kurul öncesi ne tür bilgilerin hangi yollarla pay sahiplerine duyurulduğuna, genel kurulda pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanıp kullanmadığına, kullanılmış ise, bu sorulara cevap verilip verilemediğine dair bilgilerin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.22'de verilmektedir.

Tablo 4.22 Genel kurul toplantısına davetin ve genel kurul gündem bilgilerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	73	83,0
Kararsızım	9	10,2
Katılıyorum	6	6,8
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 73'ü katılmıyorum, 9'u kararsızım ve 6'sı katılıyorum cevabı vermiştir. Toplantılara davetin ne şekilde yapıldığına, genel kurul öncesi ne tür bilgilerin hangi yollarla pay sahiplerine duyurulduğuna, genel kurulda pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanıp kullanmadığına, kullanılmış ise, bu sorulara cevap verilip

verilemediğine dair bilgilerin şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %83'ünü oluşturmaktadır.

"Genel kurul toplantısında cevaplandırılamaması sebebiyle pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yazılı olarak cevaplanan sorular ve cevaplara, pay sahipleri tarafından gündem önerisi verilip verilmediğine, verilmiş ise bu önerilerin nasıl sonuçlandırıldığına dair bilgilerin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.23'de verilmektedir.

Tablo 4.23 Pay sahipleri ilişkileri birimi ile ilgili önerilerin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	82	93,2
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	6	6,8
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 82'si katılmıyorum ve 6'sı katılıyorum cevabı vermiştir. Genel kurul toplantısında cevaplandırılamaması sebebiyle pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yazılı olarak cevaplanan sorular ve cevaplar vb. bilgilerin şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Genel kurulda cevaplandırılmayan, pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından cevaplanan soruların firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Genel kurula katılımın kolaylaştırılmasının şirket değerine ve pay senedi fiyatına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.24'de verilmektedir.

Tablo 4.24 Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	76	86,4
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	5	5,6
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 76'sı katılmıyorum, 7'si kararsızım ve 5'i katılıyorum cevabı vermiştir. Genel kurul toplantılarına katılımı kolaylaştırmanın şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %86'sını oluşturmaktadır. Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi ile dönem içinde yapılan bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile bu konudaki politika değişiklikleri ile ortaklara bilgi verilip verilmediği bilgilerinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.25'de verilmektedir.

Tablo 4.25 Genel kurul tutanaklarının erişiminin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	76	86,4
Kararsızım	10	11,4
Katılıyorum	2	2,2
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 76'sı katılmıyorum, 10'u kararsızım ve 2'i katılıyorum cevabı vermiştir. Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi, bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ilgili politika değişiklikleri hakkında ortaklara bilgi verilmesinin şirketin firma değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %86'sını oluşturmaktadır. Genel kurul toplantılarının tutanaklarının kamuya duyurulması ile şirketin yaptığı bağış ve yardımların neler olduğu ve bunlarla ilgili politikaların firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Oy hakkında imtiyaz olup olmadığının, varsa içeriğinin ve ne şekilde kullanıldığının belirtilmesinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.26'da verilmektedir.

Tablo 4.26 İmtiyazlı oy hakkının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	2	2,3

Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Hisse senetlerinin imtiyazlı oy hakkının imtiyazı olma durumunun ve imtiyazlı oy hakkının içeriğinin ne olduğunun pay değerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. İmtiyazlı oy hakkının varlığı ve sahip olduğu hakların kullanım durumunun şirketin firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketle hâkimiyet ilişkisini de getirmesi kaydıyla, karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerin genel kurulda oy kullanıp kullanmadığının ve azlığın yönetimde temsil edilip edilmediğinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.27'de verilmektedir.

Tablo 4.27 İştirak ve azlığın temsil edilme durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketle hâkimiyet ilişkisi dâhilinde karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerin genel kurullarında oy kullanıp kullanmamaları ve azlık paylarının yönetimde temsil edilme durumunun pay senedinin değerine etkisini olmadığı düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Karşılıklı iştirak olan şirketlerin genel kurulunda oy kullanma durumunun ve azlığın yönetimde temsil edilme durumunun şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin kârına katılım konusunda imtiyaz olup olmadığı ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.28'de verilmektedir.

Tablo 4.28 Şirketin karına katılımda imtiyaz olma durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	13	14,8
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	72	81,8
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 13'ü katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 72'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kârına katılım konusunda imtiyaz olup olmamasının ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin şirket pay değerine etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %82'sini oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu şirket kârına katılımın ve bu hususta imtiyaz olma durumunun şirketin pay değerini etkileyeceğini düşünmektedir.

"Şirketin kâr dağıtım politikası olup olmadığı, varsa buna ilişkin bilgi ile bu politikanın genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulup sunulmadığına ait bilgilerin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.29'da verilmektedir.

Tablo 4.29 Kâr dağıtım politikasının pay sahiplerinin bilgisine sunulma durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	7	8,0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	77	87,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 7'si katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 77'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kâr dağıtım politikasının olup olmamasının ve buna ilişkin politikaların pay sahiplerine sunulup sunulmaması bilgilerinin şirketin pay değerine etkisini olduğunu düşünenler katılımcıların %88'ini oluşturmaktadır. Şirketin kâr payı dağıtım politikasının olmasının ve genel kurulda pay sahiplerine bilgi verilmesinin şirketin firma değerine etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, varsa bunlara ilişkin bilgilerin varlığının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.30'da verilmektedir.

Tablo 4.30 Pay devrini kısıtlayan hükümlerin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	2	2,3
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	83	94,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 2'si katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 83'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, bunlara ilişkin bilgilerin varlığının firma değeri üzerine etkisi olduğunu ifade edenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Pay devrinin kısıtlanmasının firma değeri üzerinde etkisi olduğunu düşünen katılımcılar oldukça fazladır.

"Faaliyet raporlarında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmediği ve bilgilere yer verilmiyorsa eksik bilgilerin neler olduğunun açıklanmasının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.31'de verilmektedir.

Tablo 4.31 Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine yer verilme durumunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	79	89,8
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	5	5,7
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 79'u katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 5'i katılıyorum cevabı vermiştir. Faaliyet raporlarında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmemesinin, yer verilmiyorsa eksik bilgilerin açıklanmasının firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %90'nı oluşturmaktadır. Şirketler faaliyet raporu hazırlarken kurumsal yönetim ilkelerine değinmeme durumunda şirketin

raporda belirtmediği eksik bilgilerin şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgilendirilip bilgilendirilmediklerinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.32'de verilmektedir.

Tablo 4.32 Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmelerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	82	93,2
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 82'si katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin bilgilendirilip bilgilendirilmemelerinin firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar menfaat sahiplerinin bilgilendirilmemelerinin firma değeri üzerine etkisini olmadığını ifade etmektedir.

"Menfaat sahiplerinin yönetime katılımı ile sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerinin alınıp alınmadığının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.33'de verilmektedir.

Tablo 4.33 Menfaat sahiplerinin yönetime katılma kararının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Menfaat sahiplerinin yönetime katılma gibi önemli sonuçlar doğurabilecek kararların firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır.

Şirketin menfaat sahiplerinin şirket ile ilgili önemli kararlara katılıp katılmama durumlarının şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin insan kaynakları politikasının ana esaslarına; çalışanlar ile ilişkileri yürütmek üzere temsilci atanmasının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.34'de verilmektedir.

Tablo 4.34 Şirketin insan kaynakları politikası ile temsilci atamasının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	4	4,6
Katılıyorum	3	3,4
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'i katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 3'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin insan kaynakları politikası ile çalışanlar ile ilişkileri yürütmek amacıyla temsilci atanmasının firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Şirketin insan kaynakları politikası gereği çalışanlar ile ilişkileri yürütmek için temsilci atanmasının şirketin firma değerine etki etmediği düşünülmektedir.

"Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterlerinin olmasının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.35'de verilmektedir.

Tablo 4.35 Çalışanların görev tanımlarının ve ödüllendirme kriterlerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	87	98,9
Kararsızım	0	0
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 87'si katılmıyorum ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket çalışanlarının görev tanımlarının, performanslarının ve ödüllendirme sisteminin firma

değeri üzerine etkisinin olmadığını düşünenler katılımcıların %99'unu oluşturmaktadır. Şirketin kurumsal yönetim anlayışı ile şirket çalışanlarının görev tanımlarını yaparak performanslarına göre ödüllendirme sistemi kurmalarının şirketin firma değerine etki etmediği düşünülmektedir.

"Çevreye, bulunulan bölgeye ve genel olarak kamuya yönelik faaliyetlerin (desteklenen/öncülük edilen sosyal çalışmalar, bölge insanlarına yönelik sosyal çalışmalar vb.) şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.36'da verilmektedir.

Tablo 4.36 Kamuya yönelik faaliyetlerin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	3	3,4
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum, 2'si kararsızım ve 3'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Çevreye veya faaliyet gösterilen bölgede kamuya yönelik sosyal çalışmaların firmanın değeri üzerine etkisini olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Şirketin kamuya yönelik yapmış olduğu sosyal çalışmaların firmanın değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket etik kurallarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanıp açıklanmadığı hususunun şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.37'de verilmektedir.

Tablo 4.37 Etik kuralların kamuya açıklanmasının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,8
Kararsızım	1	1,1
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum, 1'i kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin etik kurallarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanma durumunun firmanın değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Etik kurallarının internet sitesi aracılığıyla kamuya açıklanmasının firma değerine etki etmediği düşünülmektedir.

"İcracı, icracı olmayan ve bağımsız üye ayrımı yapılması suretiyle yönetim kurulu üyelerinin sayısının cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.38'de verilmektedir.

Tablo 4.38 Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	82	93,2
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	3	3,4
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 82'si katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 3'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının icracı olup olmamalarının firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Üye ayrımı yapılmaksızın yönetim kurulu üyelerinin demografik değişkenlere göre dağılımlarının firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumun şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.39'da verilmektedir.

Tablo 4.39 Yönetim kurulunun faaliyet esasları ilkelerine uyumun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	3	3,4
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum, 2'si kararsızım ve 3'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunun faaliyet esasına ilişkin ilkelere uyumunun firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Yönetim kurulu faaliyet esaslarına ilişkin ilkelere uyumun firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Toplantıda yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin alınan tavırların şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.40'da verilmektedir.

Tablo 4.40 Yönetim kurulu üyelerinin farklı görüşte olmalarının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	1	1,2
Katılıyorum	4	4,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum, 1'i kararsızım ve 4'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklamalarının firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Yönetim kurulunun soruların ve farklı görüşlerdeki konularda alınan kararların şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkının tanınıp tanınmadığı gibi bilgilerin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.41'de verilmektedir.

Tablo 4.41 Yönetim kurulu üyelerinin veto etme hakkının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	88	100,0
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların tamamı (88) katılmıyorum cevabı vermiştir. Katılımcıların hepsi yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve olumsuz veto hakkının tanınma durumunun firmanın değeri üzerine etkisi olmadığını düşünmektedir.

"Yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayı, yapı ve bağımsızlığının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.42'de verilmektedir.

Tablo 4.42 Yönetim kurulu üye sayısının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	84	95,5
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 84'ü katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayısının, yapısının ve bağımsızlığının firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %96'sını oluşturmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğu yönetim kurulunun üye sayısı, yapısı ve bağımsızlık durumunun firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Toplanma sıklığı ve ilgili dönemdeki faaliyetleri ile bu faaliyetleri yerine getirirken takip ettikleri prosedürlerin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.43'de verilmektedir.

Tablo 4.43 Yönetim kurulunun toplanma sıklığı ve faaliyet prosedürlerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Toplanma sıklığı, ilgili dönemdeki faaliyetler ve bu faaliyetler yerine getirilirken uygulanan

prosedürlerin firmanın değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Şirketlerin toplanma sıklığı, yürüttükleri faaliyetler ve bunlarla ilgili prosedürlerin şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunca bir risk yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturup oluşturmadığı, oluşturulmuşsa sistemin işleyişi, etkinliğinin gözetimi ve etkinliği hakkında bilgilerin varlığının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.44'de verilmektedir.

Tablo 4.44 Risk yönetim ve iç kontrol sisteminin varlığının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu tarafından bir risk yönetim ve iç kontrol sisteminin kurulup kurulmamasının sistemin etkin olarak işleyişi, gözetimi ve etkinliği hakkında ki bilgilerin firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Şirketin risk yönetim sistemini veya iç kontrol sistemini kurmasının etkinlik ve gözetiminin şirketin firma değerini etkilemediği düşünülmektedir.

"Şirketin stratejik hedeflerinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.45'de verilmektedir.

Tablo 4.45 Şirketin stratejik hedeflerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	3	3,4
Kararsızım	10	11,4
Katılıyorum	75	85,2
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü katılmıyorum, 10'u kararsızım ve 75'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin stratejik hedeflerinin firma değeri üzerine etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %85'ini oluşturmaktadır. Şirketin stratejik hedefinin olmasının pay değeri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu tarafından şirketin stratejik hedeflerinin oluşturulması, onaylanması ve uygulanması süreci hakkındaki bilgi ile yönetim kurulunun şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirip geçirmediği, geçirmekteyse hangi sıklıkta geçirdiği ve nasıl bir yöntem izlendiği hususlarının paydaşlar tarafından bilinmesinin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.46'da verilmektedir.

Tablo 4.46 Şirketin stratejik hedeflerinin paydaşlar tarafından bilinmesinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	75	85,2
Kararsızım	9	10,3
Katılıyorum	4	4,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 75'i katılmıyorum, 9'u kararsızım ve 4'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunun stratejik hedefle oluşturması, onaylaması ve uygulamasının, şirketin hedeflerine ulaşma derecesi, performansının gözden geçirilmesinin ve bu süreçteki bilgilerin şirketin paydaşlarına paylaşılmasının firma değeri üzerine etki etmediğini düşünenler katılımcıların %85'ini oluşturmaktadır. Şirketin yönetim kurulunun stratejik hedefler oluşturması, hedefe ulaşma düzeyinin tespit edilmesi ve performansın değerlendirilmesinin paydaş ile değerlendirilmesinin firma değerine etki etmediği düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.47'da verilmektedir.

Tablo 4.47 Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin haklarını belirleme kriterlerinin firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	3	3,4
Kararsızım	4	4,6
Katılıyorum	81	92,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 81'i katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin maaşlarının ve özlük haklarının belirlenmesinde kullanılan kriterlerin firma değeri üzerine etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların büyük bir kısmı yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin özlük haklarının belirlenme kriterlerinin firma için önemli olduğunu ifade düşünmektedirler.

"Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticisine borç verip vermediği, kredi kullandırıp kullandırmadığı, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatıp uzatmadığı, şartlarını iyileştirip iyileştirmediği, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırıp kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar verip vermediği, eğer bu hususlardan birisi ya da birden fazlası uygulanmış ise bundan doğan çıkar çatışmalarının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.48'de verilmektedir.

Tablo 4.48 Şirketin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere borç verme durumlarının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	6	6,9
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'ü katılmıyorum, 6'sı kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere borç veya kredi verme ve bunun sonucunda ortaya çıkan çıkar çatışması durumunun firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticilere borç veya kredi verme durumunun vb. durumlardan

kaynaklanan her türlü çıkar çatışmalarının firma değerine etki etmediği düşünülmektedir.

"Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.49'da verilmektedir.

Tablo 4.49 Şirketin kurumsal yönetim notunun firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	84	95,5
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 84'ü katılmıyorum, 3'ü kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kurumsal yönetim notunun firma değeri üzerine etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %96'sını oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kurumsal yönetim notunun firma değeri üzerinde etkisi olduğunu düşünmektedir.

"Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.50'de verilmektedir.

Tablo 4.50 Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,8
Kararsızım	1	1,1
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 84'sı katılmıyorum, 1'i kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının firma değeri üzerine etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar şirketlerin kurumsal yönetim endeksine girmesinin anlam ifade etmediğini, şirketin firma değeri üzerinde etkisi olmayacağını düşünmektedirler.

4.1.5.2 Kârlılığa etkisi sorularının bulguları

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket kârlılığına etkisi değerlendirilmektedir. Bu amaç doğrultusunda katılımcılara 35 soru yöneltilmiştir. Her sorunun frekans analizi yapılarak analiz sonuçları değerlendirilmektedir.

"Şirketin bilgilendirme politikası bulunup bulunmadığında, söz konusu politikanın hangi yolla kamuya açıklandığına, bilgilendirme politikasının yürütülmesi ile sorumlu olan kişilerin isimleri ve görevlerine ilişkin bilgiye yer verilmesinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.51'de verilmektedir.

Tablo 4.51 Şirketin bilgilendirme politikasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	76	86,4
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	8	9,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 76'sı katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 8 katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin bilgilendirme politikasının olmasının, kamuya açıklanmasının ve şirketin bilgilendirme politikasında sorumlu olan kişilerin iletişim bilgilerinin kamuya duyurulmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %87'sini oluşturmaktadır. Şirketin bilgilendirme politikasının mevcudiyeti ve bilgilendirme politikası ile kamuya açıklama yapmak için sorumlu olan kişinin iletişim bilgilerinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmış olması durumunda, varsayımlar ve varsayımların dayandığı veriler ile daha önce kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin ve dayanakların gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgilere yer verilmesinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.52'de verilmektedir.

Tablo 4.52 Geleceğe yönelik bilgilerin güncellemesinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	5	5,7
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'i katılmıyorum, 2'si kararsızım ve 5'i katılıyorum cevabı vermiştir. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması olması durumunda, varsayımların dayandığı verilerin tahminlerin gerçekleşmemesi durumunun şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması, bunların gerçekleşme ihtimalleri ve güncel bilgilerin verilmesinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket internet sitesi bulunup bulunmadığı, internet sitesinin adresi, internet sitesinde yer alan bilgilerin İngilizce olarak hazırlanıp hazırlanmadığı, internet sitesinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususlara yer verilip verilmediği ve yer verilmeyen hususların neler olduğu bilgisinin yer almasının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.53'de verilmektedir.

Tablo 4.53 Şirketin internet sitesinde kurumsal yönetim ilkesinin bulunmasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	6	6,8
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	80	90,9
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 6'sı katılmıyorum, 2'si kararsızım ve 80'ni katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin internet sitesinin olup olmamasının, internet sitesinin İngilizce hazırlanıp hazırlanmamasının ve internet sitelerinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususların verilip verilmemesinin şirketin kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların yaklaşık %91'ini oluşturmaktadır. Şirketin internet sitesinin olması, İngilizce hazırlanması ve kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili bilgilerin verilme durumunun şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Pay sahipleri ile ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.54'de verilmektedir.

Tablo 4.54 Şirketin pay sahipleri ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum ve 5'i kararsızım cevabı vermiştir. Pay sahipleri ile ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Pay sahipleri ile ilgili bir birimin olmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı ile ilgili açıklamaların şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.55'de verilmektedir.

Tablo 4.55 Şirketin pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımı açıklamalarının kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	0	0
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımının şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin bilgi edinme haklarını kullanmaları ve bununla ilgili açıklamalarının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Dönem içinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarına, toplantılara katılıma hususunun şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.56'da verilmektedir.

Tablo 4.56 Genel kurul toplantısına katılımın şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Dönem içinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarına katılmanın şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Şirketin genel kurul toplantılarına katılımın şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Toplantılara davetin ne şekilde yapıldığına, genel kurul öncesi ne tür bilgilerin hangi yollarla pay sahiplerine duyurulduğuna, genel kurulda pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanıp kullanmadığına, kullanılmış ise, bu sorulara cevap verilip verilemediğine dair bilgilerin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.57'de verilmektedir.

Tablo 4.57 Genel kurul toplantısına davetin ve genel kurul gündem bilgilerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Toplantılara davetin ne şekilde yapıldığına, genel kurul öncesi ne tür bilgilerin hangi yollarla pay sahiplerine duyurulduğuna, genel kurulda pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanıp kullanmadığına, kullanılmış ise, bu sorulara cevap verilip verilemediğine dair

bilgilerin şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'ini oluşturmaktadır.

"Genel kurul toplantısında cevaplandırılamaması sebebiyle pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yazılı olarak cevaplanan sorular ve cevaplara, pay sahipleri tarafından gündem önerisi verilip verilmediğine, verilmiş ise bu önerilerin nasıl sonuçlandırıldığına dair bilgilerin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.58'de verilmektedir.

Tablo 4.58 Pay sahipleri ilişkileri birimi ile ilgili önerilerin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Genel kurul toplantısında cevaplandırılamaması sebebiyle pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yazılı olarak cevaplanan sorular ve cevaplar vb. bilgilerin şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Genel kurul toplantısında cevaplandırılmayan soruların pay sahipleri tarafından pay sahipleri ilişkileri kurulunca yazılı olarak cevaplandırılmasının ve sonuçlarının şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Genel kurula katılımın kolaylaştırılmasının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.59'da verilmektedir.

Tablo 4.59 Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum ve 5'i kararsızım cevabı vermiştir. Genel kurul toplantılarına katılımı kolaylaştırmanın şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Şirketin pay sahiplerini genel kurula katılmasını kolaylaştırmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi ile dönem içinde yapılan bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile bu konudaki politika değişiklikleri ile ortaklara bilgi verilip verilmediği bilgilerinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.60'da verilmektedir.

Tablo 4.60 Genel kurul tutanaklarının erişiminin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	88	100,0
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların tümü (88) katılmıyorum cevabı vermiştir. Tüm katılımcılar genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi, bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ilgili politika değişiklikleri hakkında ortaklara bilgi verilmesinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünmektedirler.

"Oy hakkında imtiyaz olup olmadığının, varsa içeriğinin ve ne şekilde kullanıldığının belirtilmesinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.61'de verilmektedir.

Tablo 4.61 İmtiyazlı oy hakkının şirketin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	4	4,5
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	79	89,8
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü katılmıyorum, 5'i kararsızım ve 79'u katılıyorum cevabı vermiştir. Hisse senetlerinin oy hakkının imtiyazlı olma durumunun ve imtiyazlı oy hakkının içeriğinin ne olduğunun şirket kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların yaklaşık %90'nı oluşturmaktadır. İmtiyazlı hisse senedinin şirketin karlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketle hâkimiyet ilişkisini de getirmesi kaydıyla, karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerin genel kurulda oy kullanıp kullanmadığının ve azlığın yönetimde temsil edilip edilmediğinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.62'de verilmektedir.

Tablo 4.62 İştirak ve azlığın temsil edilme durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	3	3,4
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	85	96,6
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü katılmıyorum ve 85'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketle hâkimiyet ilişkisi dâhilinde karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerin genel kurullarında oy kullanıp kullanmamaları ve azlık paylarının yönetimde temsil edilme durumunun şirket kârlılığına etkisinin olduğunu düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. İştiraklerin genel kurulda oy kullanma durumları ile azınlığın şirketin yönetiminde temsil edilmesinin şirketin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin kârına katılım konusunda imtiyaz olup olmadığı ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.63'de verilmektedir.

Tablo 4.63 Şirketin kârına katılımda imtiyaz olma durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'i katılmıyorum ve 7'si kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin kârına katılım konusunda imtiyaz olup olmamasının ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Şirketin kârına katılımın ve bu hususta imtiyaz olma durumunun şirket kârlılığını olumlu etkilemeyeceği düşünülmektedir.

"Şirketin kâr dağıtım politikası olup olmadığı, varsa buna ilişkin bilgi ile bu politikanın genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulup sunulmadığına ait bilgilerin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.64'de verilmektedir.

Tablo 4.64 Kâr dağıtım politikasının pay sahiplerinin bilgisine sunulma durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum ve 5'i kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin kâr dağıtım politikasının olup olmamasının ve buna ilişkin politikaların pay sahiplerine sunulup sunulmaması bilgilerinin şirket kârlılığına etkisini olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Kâr dağıtım politikasının mevcudiyeti, kâr dağıtım politikası ile ilgili bilgilerin paydaşlara sunulma durumunun şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, varsa bunlara ilişkin bilgilerin varlığının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.65'de verilmektedir.

Tablo 4.65 Pay devrini kısıtlayan hükümlerin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	3	3,4
Kararsızım	8	9,1
Katılıyorum	77	87,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü katılmıyorum, 8'i kararsızım ve 77'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, bunlara ilişkin bilgilerin varlığının şirket kârlılığına etkisi olduğunu ifade edenler katılımcıların %88'ini oluşturmaktadır. Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümlerin olup olmaması, eğer varsa pay devrine ilişkin bilgilerin mevcudiyetinin şirketin kârlılığını etkileyebileceği düşünülmektedir.

"Faaliyet raporlarında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmediği ve bilgilere yer verilmiyorsa eksik bilgilerin neler olduğunun açıklanmasının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.66'da verilmektedir.

Tablo 4.66 Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine yer verilme durumunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	80	90,9
Kararsızım	8	9,1
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 80'i katılmıyorum ve 8'i kararsızım cevabı vermiştir. Faaliyet raporlarında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmemesinin, yer verilmiyorsa eksik bilgilerin açıklanmasının şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların yaklaşık %91'ini oluşturmaktadır. Kurumsal yönetim ilkelerinin faaliyet raporlarında yer verilme durumunun, yer verilmediği takdirde kurumsal yönetim ilkelerinin raporda belirtilmeyen hususlarının neler olduğunun açıklanmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgilendirilip bilgilendirilmediklerinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.67'de verilmektedir.

Tablo 4.67 Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmelerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	82	93,2
Kararsızım	6	6,8
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 82'si katılmıyorum ve 6'sı kararsızım cevabı vermiştir. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin bilgilendirilip bilgilendirilmemelerinin şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren bilgilendirilmelerin yapılıp yapılmamasının şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Menfaat sahiplerinin yönetime katılımı ile sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerinin alınıp alınmadığının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.68'de verilmektedir.

Tablo 4.68 Menfaat sahiplerinin yönetime katılma kararının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	87	98,9
Kararsızım	1	1,1
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 87'si katılmıyorum ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Menfaat sahiplerinin yönetime katılma gibi önemli sonuçlar doğurabilecek kararların şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşüneler katılımcıların %99'unu oluşturmaktadır. Menfaat sahiplerinin yönetime katılma hususunda diğer menfaat sahiplerinin görüsünün alınıp alınmamasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin insan kaynakları politikasının ana esaslarına; çalışanlar ile ilişkileri yürütmek üzere temsilci atanmasının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.69'da verilmektedir.

Tablo 4.69 Şirketin insan kaynakları politikası ile temsilci atamasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum ve 5'i kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin insan kaynakları politikası ile çalışanlar ile ilişkileri yürütmek amacıyla temsilci atanmasının şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. İnsan kaynakları politikasına uygun olarak çalışanlar ile iletişim kurmak için şirket temsilcisinin atanmasının şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterlerinin olmasının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.70'de verilmektedir.

Tablo 4.70 Çalışanların görev tanımlarının ve ödüllendirme kriterlerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	83	94,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 5'i kararsızım ve 83'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket çalışanlarının görev tanımlarının, performanslarının ve ödüllendirme sisteminin şirket kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Çalışanların görevleri tanımlanarak görev dağılımlarının yapılması ve çalışanlar için performans ve ödüllendirme sisteminin kurulmasının şirketin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Çevreye, bulunulan bölgeye ve genel olarak kamuya yönelik faaliyetlerin (desteklenen/öncülük edilen sosyal çalışmalar, bölge insanlarına yönelik sosyal

çalışmalar vb.) şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.71'de verilmektedir.

Tablo 4.71 Kamuya yönelik faaliyetlerin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	84	95,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü kararsızım ve 84'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Çevreye veya faaliyet gösterilen bölgede kamuya yönelik sosyal çalışmaların şirketin kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %96'sını oluşturmaktadır. Şirketin çevreye yönelik yapmış olduğu faaliyetler özellikle de sosyal çalışmaların şirketin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirket etik kurallarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanıp açıklanmadığı hususunun şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.72'de verilmektedir.

Tablo 4.72 Etik kuralların kamuya açıklanmasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'i katılmıyorum, 5'i kararsızım ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin etik kurallarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanma durumunun şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Etik kuralların kamuya açıklanmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"İcracı, icracı olmayan ve bağımsız üye ayrımı yapılması suretiyle yönetim kurulu üyelerinin sayısının cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.73'de verilmektedir.

Tablo 4.73 Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	82	93,2
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	2	2,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 82'si katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 2'si katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının icracı olup olmamalarının şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin niteliklerinin ve demografik özelliklerinin şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumun şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.74'de verilmektedir.

Tablo 4.74 Yönetim kurulunun faaliyet esasları ilkelerine uyumun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	80	90,9
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 80'i katılmıyorum, 7'si kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunun faaliyet esasına ilişkin ilkelere uyumunun şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %91'ini oluşturmaktadır. Şirketin yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumunun şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Toplantıda yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin alınan tavırların şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.75'de verilmektedir.

Tablo 4.75 Yönetim kurulu üyelerinin farklı görüşte olmalarının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	84	95,5
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 84'ü katılmıyorum ve 4'ü kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklamalarının şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %95'ini oluşturmaktadır. Toplantılarda yönetim kurulu üyelerinin sorularına verilen cevaplar ile farklı görüşlere ilişkin sergilenen tavrın şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkının tanınıp tanınmadığı gibi bilgilerin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.76'da verilmektedir.

Tablo 4.76 Yönetim kurulu üyelerinin veto etme hakkının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve olumsuz veto hakkının tanınma durumunun şirketin kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkının veya veto etme hakkının tanınmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayı, yapı ve bağımsızlığının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.77'de verilmektedir.

Tablo 4.77 Yönetim kurulu üye sayısının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	76	86,4
Kararsızım	11	12,5
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 76'sı katılmıyorum, 11'i kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayısının, yapısının ve bağımsızlığının şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %86'ını oluşturmaktadır. Yönetim kurulunun üye sayısı, yapısı ve bağımsızlık durumunun şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünmektedir.

"Toplanma sıklığı ve ilgili dönemdeki faaliyetleri ile bu faaliyetleri yerine getirirken takip ettikleri prosedürlerin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.78'de verilmektedir.

Tablo 4.78 Yönetim kurulunun toplanma sıklığı ve faaliyet prosedürlerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum, 2'si kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Toplanma sıklığı, ilgili dönemdeki faaliyetler ve bu faaliyetler yerine getirilirken uygulanan prosedürlerin şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Şirketin faaliyetlerini yönetirken takip ettiği prosedürler ile toplantı yapma sıklığının şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunca bir risk yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturup oluşturmadığı, oluşturulmuşsa sistemin işleyişi, etkinliğinin gözetimi ve etkinliği hakkında bilgilerin varlığının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.79'da verilmektedir.

Tablo 4.79 Risk yönetim ve iç kontrol sisteminin varlığının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu tarafından bir risk yönetim ve iç kontrol sisteminin kurulup kurulmamasının sistemin etkin olarak işleyişi, gözetimi ve etkinliği hakkında ki bilgilerin şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Bir risk yönetim ve iç kontrol sisteminin oluşturulmasının, işleyişi, gözetimi ve etkinliğinin şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin stratejik hedeflerinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.80'de verilmektedir.

Tablo 4.80 Şirketin stratejik hedeflerinin şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	84	95,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü kararsızım ve 84'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin stratejik hedeflerinin şirketin kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %95'ini oluşturmaktadır. Şirketin stratejik hedefinin olmasının kârlılıkları üzerinde etkili olduğunu düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu tarafından şirketin stratejik hedeflerinin oluşturulması, onaylanması ve uygulanması süreci hakkındaki bilgi ile yönetim kurulunun şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirip geçirmediği, geçirmekteyse hangi sıklıkta geçirdiği ve nasıl bir yöntem izlendiği hususlarının paydaşlar tarafından bilinmesinin şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.81'de verilmektedir.

Tablo 4.81 Şirketin stratejik hedeflerinin paydaşlar tarafından bilinmesinin şirketin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	9	10,2
Katılıyorum	79	89,8
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 9'u kararsızım ve 79'u katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunun stratejik hedefle oluşturması, onaylaması ve uygulamasının, şirketin hedeflerine ulaşma derecesi, performansının gözden geçirilmesinin ve bu süreçteki bilgilerin şirketin paydaşlarına paylaşılmasının şirketin kârlılığına etki ettiğini düşününler katılımcıların %90'ını oluşturmaktadır. Yönetim kurulunun stratejik hedefleri oluştururken, geçmiş dönem performanstan yararlanma durumları ve sıklıkları gibi bilgilerin paydaşlar tarafından bilinmesinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.82'de verilmektedir.

Tablo 4.82 Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin haklarını belirleme kriterlerinin şirketin kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	6	6,8
Katılıyorum	82	93,2
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 6'sı kararsızım ve 82'si katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin maaşlarının ve özlük haklarının belirlenmesinde kullanılan kriterlerin şirket kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin özlük haklarının belirlenme kriterlerinin şirket kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticisine borç verip vermediği, kredi kullandırıp kullandırmadığı, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatıp uzatmadığı, şartlarını iyileştirip iyileştirmediği, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırıp kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar verip vermediği, eğer bu hususlardan birisi ya da birden fazlası uygulanmış ise bundan doğan çıkar çatışmalarının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.83'de verilmektedir.

Tablo 4.83 Şirketin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere borç verme durumlarının şirket kârlılığa etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	85	96,6
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü kararsızım ve 85'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere borç veya kredi verme ve bunun sonucunda ortaya çıkan çıkar çatışması durumunun şirket kârlılığına etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Şirketin yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere borç verme durumları, borç verilmiş ise süresinin uzatılması, borç alanın lehine iyileştirme yapılması gibi hususlardan doğan çıkar çatışmalarının şirket kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.84'de verilmektedir.

Tablo 4.84 Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	82	93,2
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 82'si katılmıyorum, 5'i kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Kurumsal yönetim notunun şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının şirket kârlılığına farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.85'de verilmektedir.

Tablo 4.85 Şirketin ku6umsal yönetim endeksinde olmasının şirket kârlılığına etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	4	4,6
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum, 4'ü kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının şirket kârlılığına etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Şirketlerin kurumsal yönetim endeksine girmesinin anlam ifade etmediğini, şirketin kârlılığı üzerinde etkisi olmadığı düşünülmektedirler.

4.1.5.3 Faaliyetlere etkisi sorularının bulguları

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket faaliyetine etkisi değerlendirilmektedir. Bu amaç doğrultusunda katılımcılara 35 soru yöneltilmiştir. Her sorunun frekans analizi yapılarak analiz sonuçları değerlendirilmektedir.

"Şirketin bilgilendirme politikası bulunup bulunmadığında, söz konusu politikanın hangi yolla kamuya açıklandığına, bilgilendirme politikasının yürütülmesi ile sorumlu olan kişilerin isimleri ve görevlerine ilişkin bilgiye yer verilmesinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.86'de verilmektedir.

Tablo 4.86 Şirketin bilgilendirme politikasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	77	87,5
Kararsızım	11	12,5
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 77'si katılmıyorum ve 11'i kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin bilgilendirme politikasının olmasının, kamuya açıklanmasının ve şirketin bilgilendirme politikasında sorumlu olan kişilerin iletişim bilgilerinin kamuya duyurulmasının şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %88'ini oluşturmaktadır. Şirketin kamuya açık olmaması ve bilgilendirmelerinin yatırımcılar tarafından takip edilmemesi şirketin bilgilendirme politikası ile ilgili yürüttüğü çalışmaların şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmış olması durumunda, varsayımlar ve varsayımların dayandığı veriler ile daha önce kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin ve dayanakların gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgilere yer verilmesinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.87'da verilmektedir.

Tablo 4.87 Geleceğe yönelik bilgilerin güncellemesinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83 katılmıyorum ve 5'i kararsızım cevabı vermiştir. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması olması durumunda, varsayımların dayandığı verilerin tahminlerin gerçekleşmemesi durumunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Geleceğe yönelik kamuya açıklanan bilgilerin güncellemesinin şirket faaliyetlerini olumlu etkilemediği düşünülmektedir.

"Şirket internet sitesi bulunup bulunmadığı, internet sitesinin adresi, internet sitesinde yer alan bilgilerin İngilizce olarak hazırlanıp hazırlanmadığı, internet sitesinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususlara yer verilip verilmediği ve yer verilmeyen hususların neler olduğu bilgisinin yer almasının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.88'de verilmektedir.

Tablo 4.88 Şirketin internet sitesinde kurumsal yönetim ilkesinin bulunmasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	81	92,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 7'si kararsızım ve 81'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin internet sitesinin olup olmamasının, internet sitesinin İngilizce hazırlanıp hazırlanmamasının ve internet sitelerinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususların verilip verilmemesinin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Şirketin internet sitesinin bulunması, internet

sitesinin İngilizce dilinde hazırlanması ve kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak hazırlanmasının şirketin faaliyetine olumlu etki ettiği düşünülmektedir.

"Pay sahipleri ile ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.89'de verilmektedir.

Tablo 4.89 Şirketin pay sahipleri ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	80	90,9
Kararsızım	8	8,1
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 80'i katılmıyorum ve 8'i kararsızım cevabı vermiştir. Pay sahipleri ile ilişkiler birimi faaliyetlerinin şirket faaliyetine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %91'ini oluşturmaktadır. Genellikle halka açık olmayan şirketlerde hissedarlar için pay sahipleri ile ilişkiler için bir biriminin kurulmasının şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

*"*Pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının kullanımı ile ilgili açıklamaların şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır*."* ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.90'da verilmektedir.

Tablo 4.90 Şirketin pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımı açıklamalarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum ve 5'si kararsızım cevabı vermiştir. Pay sahiplerinin bilgi edinme hakkı kullanımının şirket faaliyetine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %94'ünü oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin haklarını kullanmaları için yapılan açıklamaların şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Dönem içinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarına, toplantılara katılma hususunun şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.91'da verilmektedir.

Tablo 4.91 Genel kurul toplantısına katılımın şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	1	1,1
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	80	90,9
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 1'i katılmıyorum, 7'si kararsızım ve 80'i katılıyorum cevabı vermiştir. Dönem içinde gerçekleştirilen genel kurul toplantılarına katılmanın şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %91'ini oluşturmaktadır. Şirketin genel kurul toplantılarına katılım ile ilgili hususların şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Toplantılara davetin ne şekilde yapıldığına, genel kurul öncesi ne tür bilgilerin hangi yollarla pay sahiplerine duyurulduğuna, genel kurulda pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanıp kullanmadığına, kullanılmış ise, bu sorulara cevap verilip verilemediğine dair bilgilerin şirket faaliyetine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.92'de verilmektedir.

Tablo 4.92 Genel kurul toplantısına davetin ve genel kurul gündem bilgilerinin şirket faaliyetine olumlu etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	80	90,9
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	1	1,1
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 80'ü katılmıyorum, 7'si kararsızım ve 1'i katılıyorum cevabı vermiştir. Toplantılara davetin ne şekilde yapıldığına, genel kurul öncesi ne tür bilgilerin hangi yollarla pay sahiplerine duyurulduğuna, genel kurulda pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanıp kullanmadığına, kullanılmış ise, bu sorulara cevap verilip

verilemediğine dair bilgilerin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %91'ini oluşturmaktadır. Genel kurul toplantısına katılımın sağlanması, pay sahiplerinin genel kurulda soru sormaları ve sorularının cevaplarının verilip verilmemesinin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Genel kurul toplantısında cevaplandırılamaması sebebiyle pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yazılı olarak cevaplanan sorular ve cevaplara, pay sahipleri tarafından gündem önerisi verilip verilmediğine, verilmiş ise bu önerilerin nasıl sonuçlandırıldığına dair bilgilerin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.93'de verilmektedir.

Tablo 4.93 Pay sahipleri ilişkileri birimi ile ilgili önerilerin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	84	95,5
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 84'ü katılmıyorum ve 4'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Genel kurul toplantısında cevaplandırılamaması sebebiyle pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yazılı olarak cevaplanan sorular ve cevaplar vb. bilgilerin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %95'ini oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin genel kurul toplantısına katılmaması sebebiyle edinmek istedikleri bilgilerin pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yanıtlanmasının şirketin faaliyetlerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Genel kurula katılımın kolaylaştırılmasının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.94'de verilmektedir.

Tablo 4.94 Genel kurula katılımı kolaylaştırmanın şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	9	10,2
Katılıyorum	79	89,8
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 9'u kararsızım ve 79'u katılıyorum cevabı vermiştir. Genel kurul toplantılarına katılımı kolaylaştırmanın şirketin faaliyetine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %90'ını oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin genel kurul toplantısına katılımlarının artırılması için gerekli kolaylıkların sağlanmasının şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi ile dönem içinde yapılan bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile bu konudaki politika değişiklikleri ile ortaklara bilgi verilip verilmediği bilgilerinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.95'de verilmektedir.

Tablo 4.95 Genel kurul tutanaklarının erişiminin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'i katılmıyorum ve 7'si kararsızım cevabı vermiştir. Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi, bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ilgili politika değişiklikleri hakkında ortaklara bilgi verilmesinin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Genel kurul toplantı tutanaklarına erişim izni verilmesinin, şirketin bağış ve yardım politikası ile ilgili bilgileri pay sahiplerine vermesinin şirketin faaliyetine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Oy hakkında imtiyaz olup olmadığının, varsa içeriğinin ve ne şekilde kullanıldığının belirtilmesinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.96'de verilmektedir.

Tablo 4.96 İmtiyazlı oy hakkının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Hisse senetlerinin imtiyazlı oy hakkının imtiyazı olma durumunun ve imtiyazlı oy hakkının içeriğinin ne olduğunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin imtiyazlı oy hakkının olmasının, imtiyazlı oy hakkının içeriğinin ve kullanım bilgilerinin şirketin faaliyetlerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketle hâkimiyet ilişkisini de getirmesi kaydıyla, karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerin genel kurulda oy kullanıp kullanmadığının ve azlığın yönetimde temsil edilip edilmediğinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.97'da verilmektedir.

Tablo 4.97 İştirak ve azlığın temsil edilme durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	84	95,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü kararsızım ve 84'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketle hâkimiyet ilişkisi dâhilinde karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerin genel kurullarında oy kullanıp kullanmamaları ve azlık paylarının yönetimde temsil edilme durumunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %95'ini

oluşturmaktadır. Şirkette hâkimiyet ilişkisi olması koşuluyla, birbirlerinde payları olan iştiraklerin şirketlerin genel kurulda oy kullanma ve yönetimde temsil edilme durumlarının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin kârına katılım konusunda imtiyaz olup olmadığı ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.98'de verilmektedir.

Tablo 4.98 Şirketin kârına katılımda imtiyaz olma durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	6	6,8
Katılıyorum	82	93,2
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 6'sı kararsızım ve 82'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kârına katılım konusunda imtiyaz olup olmamasının ve varsa imtiyazın içeriğinin belirtilmesinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %93'ünü oluşturmaktadır. Şirketin kârına katılımın ve bu hususta imtiyaz olma durumunun şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin kâr dağıtım politikası olup olmadığı, varsa buna ilişkin bilgi ile bu politikanın genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulup sunulmadığına ait bilgilerin şirket pay değerine farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.99'de verilmektedir.

Tablo 4.99 Kâr dağıtım politikasının pay sahiplerinin bilgisine sunulma durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	1	1,1
Katılıyorum	87	98,9
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 1'i kararsızım ve 87'si katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin kâr dağıtım politikasının olup olmamasının ve buna ilişkin politikaların pay sahiplerine sunulup sunulmaması bilgilerinin şirket faaliyetine olumlu etkisini olduğunu düşünenler katılımcıların %99'unu oluşturmaktadır. Şirketin kâr payı dağıtım politikasının olması ve söz konusu politikanın şirketin pay sahiplerine sunulmasının şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, varsa bunlara ilişkin bilgilerin varlığının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.100'da verilmektedir.

Tablo 4.100 Pay devrini kısıtlayan hükümlerin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	83	94,3
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 83'ü katılmıyorum ve 5'i kararsızım cevabı vermiştir. Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler olup olmadığı, bunlara ilişkin bilgilerin varlığının şirket faaliyetlerine etkisi olduğunu düşünmeyenler katılımcıların %94'ü oluşturmaktadır. Pay devrinin kısıtlanmasının ve bunula ilgili bilgilerin varlığının şirket faaliyetine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Faaliyet raporlarında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmediği ve bilgilere yer verilmiyorsa eksik bilgilerin neler olduğunun açıklanmasının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.101'de verilmektedir.

Tablo 4.101 Faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine yer verilme durumunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Faaliyet raporlarında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilip verilmemesinin, yer verilmiyorsa eksik bilgilerin açıklanmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Şirketin faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen bilgilerin verilmemesinin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgilendirilip bilgilendirilmediklerinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.102'de verilmektedir.

Tablo 4.102 Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmelerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	85	96,6
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü kararsızım ve 85'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin bilgilendirilip bilgilendirilmemelerinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin bilgilendirilmemelerinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Menfaat sahiplerinin yönetime katılımı ile sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerinin alınıp alınmadığının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.103'de verilmektedir.

Tablo 4.103 Menfaat sahiplerinin yönetime katılma kararının firma değeri üzerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	85	96,6
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 3'ü kararsızım ve 85'i katılıyorum cevabı vermiştir. Menfaat sahiplerinin şirket yönetime katılma gibi önemli sonuçlar doğurabilecek kararların şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğun düşüneler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Menfaat sahiplerinin yönetime katılma hususunda diğer menfaat sahiplerinin görüşlerinin alınıp alınmamasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin insan kaynakları politikasının ana esaslarına; çalışanlar ile ilişkileri yürütmek üzere temsilci atanmasının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.104'de verilmektedir.

Tablo 4.104 Şirketin insan kaynakları politikası ile temsilci atamasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	81	95,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü kararsızım ve 81'i katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin insan kaynakları politikası ile çalışanlar ile ilişkileri yürütmek amacıyla temsilci atanmasının şirket faaliyetine etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %96'sını oluşturmaktadır. Şirketin insan kaynakları politikası gereği çalışanlar ile ilgili olarak bir temsilci atanmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterlerinin olmasının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.105'de verilmektedir.

Tablo 4.105 Çalışanların görev tanımlarının ve ödüllendirme kriterlerinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	86	97,7
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 2'i kararsızım ve 86'sı katılıyorum cevabı vermiştir. Şirket çalışanlarının görev tanımlarının, performanslarının ve ödüllendirme sisteminin firma değeri üzerine etkisinin olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımları ve çalışanların performans ve ödüllendirme sisteminin olmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Çevreye, bulunulan bölgeye ve genel olarak kamuya yönelik faaliyetlerin (desteklenen/öncülük edilen sosyal çalışmalar, bölge insanlarına yönelik sosyal çalışmalar vb.) şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.106'de verilmektedir.

Tablo 4.106 Kamuya yönelik faaliyetlerin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	88	100,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların tamamı (88) katılıyorum cevabı vermiştir. Katılımcıların hepsi çevreye veya faaliyet gösterilen bölgede kamuya yönelik sosyal çalışmaların şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu ifade edilebilir. Şirketlerin sosyal nitelikte yapmış olduğu çalışmaların şirketin faaliyetlerine olumlu olarak yansıdığı düşünülmektedir.

"Şirket etik kurallarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanıp açıklanmadığı hususunun şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.107'da verilmektedir.

Tablo 4.107 Etik kuralların kamuya açıklanmasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	81	92,0
Kararsızım	7	8,0
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 81'i katılmıyorum ve 7'si kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin etik kurallarının internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanma durumunun şirket faaliyetine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %92'sini oluşturmaktadır. Şirket etik kurallarının internet sitesi üzerinden duyurulmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"İcracı, icracı olmayan ve bağımsız üye ayrımı yapılması suretiyle yönetim kurulu üyelerinin sayısının cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.108'de verilmektedir.

Tablo 4.108 Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet, yaş ve görev dağılımlarının icracı olup olmamalarının şirket faaliyeti üzerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin görev alanları ile cinsiyetleri, yaşları ve görev dağılımlarının şirket faaliyetlerine herhangi bir olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumun şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.109'de verilmektedir.

Tablo 4.109 Yönetim kurulunun faaliyet esasları ilkelerine uyumun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	5	5,7
Katılıyorum	83	94,3
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 5'i kararsızım ve 83'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulunun faaliyet esasına ilişkin ilkelere uyumunun şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %94,3'ünü oluşturmaktadır. Yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumunun kurumsal yönetim anlayışı çerçevesinde şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Toplantıda yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin alınan tavırların şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.110'da verilmektedir.

Tablo 4.110 Yönetim kurulu üyelerinin farklı görüşte olmalarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	84	95,5
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 84'ü katılmıyorum ve 4'ü kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen soruların ve farklı görüş açıklamalarının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %95'ini oluşturmaktadır. Yönetim kurulu toplantılarında yönetim kurulu üyelerinin farklı konularda yönelttikleri sorularda alınan tavırların şirket faaliyetini olumlu etkilemediği düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkının tanınıp tanınmadığı gibi bilgilerin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.111'da verilmektedir.

Tablo 4.111 Yönetim kurulu üyelerinin veto etme hakkının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Katılımcıların yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkının tanınıp tanınmadığı gibi bilgilerin şirket faaliyetlerini olumlu etkilemediğini düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Şirketin yönetim kurulu üyelerinin oy hakkının tanınma durumunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayı, yapı ve bağımsızlığının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.112'de verilmektedir.

Tablo 4.112 Yönetim kurulu üye sayısının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayısının, yapısının ve bağımsızlığının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Yönetim kurulunun üye sayısı, yapısı ve bağımsızlık durumunun şirket faaliyetini olumlu etkilemediği düşünülmektedir.

"Toplanma sıklığı ve ilgili dönemdeki faaliyetleri ile bu faaliyetleri yerine getirirken takip ettikleri prosedürlerin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.113'de verilmektedir.

Tablo 4.113 Yönetim kurulunun toplanma sıklığı ve faaliyet prosedürlerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	86	97,7
Kararsızım	2	2,3
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 86'sı katılmıyorum ve 2'si kararsızım cevabı vermiştir. Toplanma sıklığı, ilgili dönemdeki faaliyetler ve bu faaliyetler yerine getirilirken uygulanan prosedürlerin şirket faaliyetine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %98'ini oluşturmaktadır. Yönetim kurulunun toplanma sıklığı, yönetim kurulu faaliyetleri ve yerine getirirken takip ettikleri prosedürlerin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Yönetim kurulunca bir risk yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturup oluşturmadığı, oluşturulmuşsa sistemin işleyişi, etkinliğinin gözetimi ve etkinliği hakkında bilgilerin varlığının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.114'de verilmektedir.

Tablo 4.114 Risk yönetim ve iç kontrol sisteminin varlığının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	87	98,9
Kararsızım	1	1,1
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 87'si katılmıyorum ve 1'i kararsızım cevabı vermiştir. Yönetim kurulu tarafından bir risk yönetim ve iç kontrol sisteminin kurulup kurulmamasının sistemin etkin olarak işleyişi, gözetimi ve etkinliği hakkında ki bilgilerin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %99'unu oluşturmaktadır. Yönetim kurulunca bir risk yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturup oluşturmadığı, oluşturulmuşsa sistemin işleyişi, etkinliğinin gözetimi ve etkinliği hakkında bilgilerin varlığının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin stratejik hedeflerinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.115'de verilmektedir.

Tablo 4.115 Şirketin stratejik hedeflerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	84	95,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü kararsızım ve 84'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Şirketin stratejik hedeflerinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %96'sını oluşturmaktadır. Şirketin stratejik hedeflerinin şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Yönetim kurulu tarafından şirketin stratejik hedeflerinin oluşturulması, onaylanması ve uygulanması süreci hakkındaki bilgi ile yönetim kurulunun şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirip geçirmediği, geçirmekteyse hangi sıklıkta geçirdiği ve nasıl bir yöntem izlendiği hususlarının paydaşlar tarafından bilinmesinin şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.116'de verilmektedir.

Tablo 4.116 Şirketin stratejik hedeflerinin paydaşlar tarafından bilinmesinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Katılmıyorum	88	100,0
Kararsızım	0	0,0
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların tamamı (88) katılmıyorum cevabı vermiştir. Tüm katılımcılar yönetim kurulunun stratejik hedefler oluşturması, onaylaması ve uygulamasının, şirketin hedeflerine ulaşma derecesi, performansının gözden geçirilmesinin ve bu süreçteki bilgilerin şirketin paydaşlarına paylaşılmasının şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğunu düşünmemektedir.

"Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarının şirket

faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.117'da verilmektedir.

Tablo 4.117 Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin haklarını belirleme kriterlerinin şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	0	0,0
Kararsızım	4	4,5
Katılıyorum	84	95,5
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 4'ü kararsızım ve 84'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin maaşlarının ve özlük haklarının belirlenmesinde kullanılan kriterlerin şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğunu düşünenler katılımcıların %96'sını oluşturmaktadır. Yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin özlük haklarının belirlenme kriterlerinin şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

"Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticisine borç verip vermediği, kredi kullandırıp kullandırmadığı, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatıp uzatmadığı, şartlarını iyileştirip iyileştirmediği, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırıp kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar verip vermediği, eğer bu hususlardan birisi ya da birden fazlası uygulanmış ise bundan doğan çıkar çatışmalarının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.118'de verilmektedir.

Tablo 4.118 Şirketin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere borç verme durumlarının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere borç veya kredi verme ve bunun

sonucunda ortaya çıkan çıkar çatışması durumunun şirket faaliyetlerin olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Şirketin yönetim kurulu üyelerinin borç verme durumlarının şirket faaliyetlerini olumlu etkilemediği düşünülmektedir.

"Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.119'de verilmektedir.

Tablo 4.119 Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin kurumsal yönetim notunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Kurumsal yönetim notunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

"Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının şirket faaliyetlerine olumlu farklılık vardır." ifadesine katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.120'da verilmektedir.

Tablo 4.120 Şirketin ku6umsal yönetim endeksinde olmasının şirket faaliyetlerine etkisi sorusunun bulguları

Cevap	Frekans	Yüzde (%)
Katılmıyorum	85	96,6
Kararsızım	3	3,4
Katılıyorum	0	0,0
Toplam	88	100,0

Katılımcıların 85'i katılmıyorum ve 3'ü kararsızım cevabı vermiştir. Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığını düşünenler katılımcıların %97'sini oluşturmaktadır. Şirketlerin kurumsal yönetim endeksine girmesinin şirket faaliyetini olumlu yönde etkilemediği düşünülmektedir.

4.1.6 Çalışmanın Hipotez Testleri Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde geliştirilen hipotezler test edilmektedir. İstatistiksel olarak hipotezlerin test edilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (D'Agostino, 1986). Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesinin firma değerine etkisi, Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesinin kârlılığa etkisi ve Kurumsal Yönetim Uyum derecelendirmesinin şirket faaliyetine olumlu etkisi boyutlarının normal dağılım gösterdiği (bakınız Tablo 4.14) tespit edilmektedir. Bu bölümde hipotezleri test etmek için t testi ve ANOVA testleri yapılmaktadır.

"H_1: Şirketlerin halka açık olmalarının şirketlerin pay değerine anlamlı bir farklılık vardır.*"* hipotezinin test edilmesi yapılan t testi sonucu Tablo 4.121'de verilmektedir.

Tablo 4.121 Halka açık olma durumu ile pay değeri ilişkinin test sonucu

Boyutlar	Halka Açıklık Durumu	N	Ortalama	F	Sig. (2-tailed)
Kurumsal Yönetimin Uyum Derecelendirmesinin Firma Değerine Etkisi	Açık	6	1,43	0,895	0,117
	Kapalı	82	1,39		

t testi sonucu incelendiğinde p değeri 0,117 olarak hesaplandığından ve p değeri 0,05'den büyük olduğundan halka açıklık durumu ile kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin firma değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin firma değeri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi ile anlamlı bir farklılığı olmadığı görülmektedir. H1 hipotezi reddedilmektedir.

"H_2: Şirketlerin halka açık olmalarının şirket kârlılığına anlamlı bir farklılık vardır." hipotezinin test edilmesi yapılan t testi sonucu Tablo 4.122'de verilmektedir.

Tablo 4.122 Halka açık olma durumu ile şirket kârlılığı ilişkisinin test sonucu

Boyutlar	Halka Açıklık Durumu	N	Ortalama	F	Sig. (2-tailed)
Kurumsal Yönetimin Uyum Derecelendirmesinin Karlılığa Etkisi	Açık	6	1,59	2,981	0,811
	Kapalı	82	1,6		

t testi sonucu incelendiğinde p değeri 0,811 olarak hesaplandığından ve p değeri 0,05'den büyük olduğundan halka açıklık durumu ile kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirket kârlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirket kârlılığı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi ile anlamlı bir farklılığı görülmektedir. H2 hipotezi reddedilmektedir.

"H_3: Şirketlerin halka açık olmalarının şirket faaliyetleri üzerinde anlamlı bir farklılık vardır.*"* hipotezinin test edilmesi yapılan t testi sonucu Tablo 4.123'de verilmektedir.

Tablo 4.123 Halka açık olma durumu ile faaliyete olumlu etkisi ilişkisinin test sonucu

Boyutlar	Halka Açıklık Durumu	N	Ortalama	F	Sig. (2-tailed)
Kurumsal Yönetimin Uyum Derecelendirmesinin Şirket Faaliyetlerine Olumlu Etkisi	Açık	6	1,82	2,353	0,469
	Kapalı	82	181		

t testi sonucu incelendiğinde p değeri 0,469 olarak hesaplandığından ve p değeri 0,05'den büyük olduğundan halka açıklık durumu ile kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirket faaliyetine olumlu etkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirketlerin faaliyetlerine olumlu etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin firmanın faaliyetlerine olumlu etki etmediği görülmektedir. H3 hipotezi reddedilmektedir.

"H_4: Şirketlerin kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin şirket pay değeri, şirket kârlılığı ve şirket faaliyetlerine olumlu etkisi ile kurumsal geçmişleri üzerinde anlamlı bir farklılık vardır." hipotezinin test edilmesi yapılan ANOVA testi sonucu Tablo 4.124'de verilmektedir.

Tablo 4.124 Kurumsal yaşa göre ANOVA test sonucu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Pay Değeri Etkisi	Gruplar Arası	0,005	3	0,002	0,335	0,800
	Gruplar İçi	0,429	84	0,005		
	Toplam	0,435	87			
Kârlılığa Etkisi	Gruplar Arası	6,875	3	0	0,064	0,979
	Gruplar İçi	106,174	84	0,003		
	Toplam	113,049	87			
Faaliyet Olumlu Etkisi	Gruplar Arası	1,031	3	0	0,092	0,964
	Gruplar İçi	115,668	84	0,001		
	Toplam	116,699	87			

Pay değeri etkisi, kârlılığa etkisi ve faaliyete olumlu etkisi ANOVA testi sonuçlarında p değerinin 0,05'den büyük olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmektedir. Kurumsal uyum derecelendirmesi kapsamında şirketlerin pay değeri, şirketin kârlılığı ve faaliyetlerinin şirketin kurumsal geçmişlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

5. SONUÇ

Kurumsal uyum derecelendirmesinin şirketin pay değerine, şirket kârlılığına ve şirket faaliyetine olumlu etkisinin değerlendirildiği çalışmada 88 şirket yöneticisi ile anket yapılmıştır. Araştırmaya katılan şirketlerin 67'si imalat sektöründe, 7'si gıda sektöründe, 5'i tekstil sektöründe, 4'ü toptan ve perakende sektöründe, 1'i ana metal, 1'i mali kuruluş, 1'i gayrimenkul yatırım ortaklığı, 1'i teknoloji sektöründe ve 1'i bilişim sektöründe faaliyet gösterdiği tespit edilmektedir. Şirketlerin faaliyet alanlarının dağılımı incelendiğinde şirketlerin %76,1'i imalat sektöründe, %8'i gıda sektöründe, %5,7'si tekstil sektöründe ve %4,5'i toptan ve perakende sektöründe faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Şirketlerin 6'sının halka açık, 82'sinin halka açık olmadığı dolayısıyla şirketlerin %93'ünün halka açık olmadığı tespit edilmektedir. Halka açık olan şirketlerin tamamının kurumsal endekste olmadığı görülmektedir. Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sürelere ilişkin bulgular incelendiğinde faaliyet süreleri 1-5 yıl arasında olan 10 şirket, 6-10 yıl arasında olan 19 şirket, 11-15 yıl arasında olan 47 şirket, 16 yıl ve üzeri olan 12 şirketin olduğu bulgulanmaktadır. Şirketlerin %53,4'ü 11-15 yıl arasında faaliyet gösterdikleri tespit edilmektedir. Şirketlerin kurumsal tecrübelerinin olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların tamamının şirketin hem yöneticisi hem de ortağı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin şirketin pay değerinin belirleyicileri sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, şirketin pay değerini belirleyen ana etkenin spekülâtörler olduğunu ifade edenler katılımcıların %75'ini (66 yönetici) oluşturmaktadır. Yöneticiler şirketlerin hisse senetlerinin değerinin spekülâtörler tarafından belirlenebildiğini dolayısıyla gerçek değerinin tespitinde piyasa fiyatının yanıltıcı olabileceği düşünülmektedir. Yöneticilerin karlılığın ana belirleyicisi sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, şirketin kârlılığının ana belirleyicisi olarak talebin olduğunu ifade edenler katılımcıların %75'ini (66 yönetici) oluşturmaktadır. Şirketin kârlılığının talepten etkilendiğini düşünenlerin sayısı oldukça fazladır. Şirketler faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürmeleri için talep analizini iyi yapmaları önerilmektedir. Yöneticilerin şirket faaliyet etkinliği ana belirleyicisi olarak gördükleri faktörlerin neler olduğu sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, şirketin faaliyetinin etkinliğinin ana belirleyicisinin satışlar olduğunu ifade edenler katılımcıların %66'sını

oluşturmaktadır. Şirketler faaliyetlerde etkinliğini artırarak satışlarını artırmaları önerilmektedir.

Yöneticiler şirket kurulurken hazırlanan esas sözleşmede payların devrini kısıtlayan hükümlerin olmasının şirket ortaklarının paylarını devretmesini zorlaştırdığı için payların değer kazandığını ifade etmektedirler. Şirketin ortakları aynı zamanda yöneticileri oldukları için yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü menfaatin belirlenmesinin şirket pay değerine etkisi olduğu düşünülmektedir. Şirketin stratejik hedeflerinin belirlenmesinin şirketin pay değerine etkisi olduğu belirtilmektedir. Şirket yöneticilerinin stratejik faaliyetleri belirlenmesi ve şirket çalışanlarının menfaatlerini gözetecek girişimlerde bulunması önerilmektedir.

Şirketlerin yönetim kurulu üyelerine borç vermelerinin veya kredi kullandırmalarının veya daha önceden verilmiş olan kredi borçlarının, yöneticilerin lehlerine kefalet verilip verilmemesi gibi sebeplerden kaynaklanan çıkar çatışmalarının şirketlerin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir. Şirketlerin stratejik hedef belirlemelerinin önceden belirlenen hedefler doğrultusunda planlar yapmalarının şirketlerin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir. Çevresel, bölgesel veya ülke genelinde yapılan destek olunana sosyal ve insani faaliyetlerin şirketlerin kârlılığına olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

Yöneticilerin çevreye, bulundukları bölgeye ve kamuya yönelik faaliyetlerin şirketlerin faaliyetine olumlu etkisi olduğu tespit edilmektedir. Yöneticilerin sosyal sorumluluk kapsamında yapmış oldukları çalışmaların şirketin faaliyetini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Yöneticiler şirketlerin kâr dağıtım politikasının önceden bilinmesinin, kar payı dağıtımı ile ilgili bilgilerin genel kurulda ortaklara sunulmasının ve sunulmamasının firmanın faaliyetlerine olumlu etki ettiği düşünmektedirler. Şirket çalışanlarının görev tanımlarının ve dağılımlarının performans ve ödüllendirme kriterinin olmasının şirketin faaliyetlerine olumlu yönde etkilediği tespit edilmektedir. Çalışanların görevlerinin açık ve net tanımlamasının, görevlerini zamanında ve iyi bir şekilde yerine getirmeleri karşılığında faaliyet performanslarının artacağı dolayısıyla şirketin daha yüksek tutarlarda satış yaparak

kârlılığını artıracağı düşünülmektedir. Şirket çalışanlarına yönelik performans artırıcı teşvikler faaliyetlerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Şirketin bilgilendirme politikasının olmasının, kamuya açıklanmasının ve şirketin bilgilendirme politikasında sorumlu olan kişilerin iletişim bilgilerinin kamuya duyurulmasının şirketin firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketlerin bilgilendirme politikalarının firma değeri üzerine etkisi olmadığı ifade edilebilir. Şirketin geleceğe yönelik olarak daha önce açıklanmış olan verilerin ve tahminlerinin gerçekleşmemesi durumunun firmanın değeri üzerinde etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketin internet sitesinin mevcudiyet durumu, şirketin web sayfasının İngilizce olup olmamasının ve kurumsal yönetim ilkelerinin paylaşılıp paylaşılmamasının firma değeri üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Pay sahipleri ile ilişkili birimin kurulmasının firmanın değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Pay sahiplerinin bilgi edinme hakkını kullanmalarının firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketin faaliyet dönemi içinde gerçekleştirdiği genel kurul toplantısına katılmanın şirketin firma değerine etkisi olduğu ifade edilmektedir.

Genel kurulda cevaplandırılmayan, pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından cevaplanan soruların firma değeri üzerine etkisi olmadığı ve genel kurula katılımı kolaylaştırmanın firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Genel kurul toplantılarının tutanaklarının kamuya duyurulması ile şirketin yaptığı bağış ve yardımların neler olduğu ve bunlarla ilgili politikaların firma değeri üzerine etkisi olmadığı ifade edilmektedir. İmtiyazlı oy hakkının varlığı ve sahip olduğu hakların kullanım durumunun şirketin firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Karşılıklı iştirak olan şirketlerin genel kurulunda oy kullanma durumunun ve azlığın yönetimde temsil edilme durumunun şirketin firma değerine etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin kârına katılımın ve bu hususta imtiyaz olma durumunun şirketin pay değerini etkileyeceği düşünülmektedir. Şirketin kâr payı dağıtım politikasının olmasının ve genel kurulda pay sahiplerine bilgi verilmesinin şirketin firma değerine etkisi olduğu ifade edilmektedir. Pay devrinin kısıtlanmasının firma değeri üzerinde etkisi olduğunu düşünen katılımcılar oldukça fazladır. Şirketler faaliyet raporu hazırlarken kurumsal yönetim ilkelerine değinmeme durumunda şirketin raporda

belirtmediği eksik bilgilerin şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Katılımcılar menfaat sahiplerinin bilgilendirilmemelerinin firma değeri üzerine etkisini olmadığını ifade etmektedir. Şirketin menfaat sahiplerinin şirket ile ilgili önemli kararlara katılıp katılmama durumlarının şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

Şirketin kurumsal yönetim anlayışı ile şirket çalışanlarının görev tanımlarını yararak performanslarına göre ödüllendirme sistemini kurmalarının şirketin firma değerine etki etmediği düşünülmektedir. Şirketin insan kaynakları politikası gereği çalışanlar ile ilişkileri yürütmek için temsilci atanmasının şirketin firma değerine etki etmediği ifade edilmektedir. Şirketin kamuya yönelik yapmış olduğu sosyal çalışmaların firmanın değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Etik kurallarının internet sitesi aracılığıyla kamuya açıklanmasının firma değerine etki etmediği ifade edilmektedir. Üye ayrımı yapılmaksızın yönetim kurulu üyelerinin demografik değişkenlere göre dağılımlarının firma değeri üzerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Yönetim kurulu faaliyet esaslarına ilişkin ilkelere uyumun firma değeri üzerine etkisi olmadığı belirtilmektedir. Soruların ve farklı görüşlerdeki konularda alınan kararların şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Katılımcıların hepsi yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkı ve olumsuz veto hakkının tanınma durumunun firmanın değeri üzerine etkisi olmadığını düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu yönetim kurulunun üye sayısı, yapısı ve bağımsızlık durumunun firma değeri üzerine etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin toplanma sıklıkları, yürüttükleri faaliyetler ve bunlarla ilgili prosedürlerin şirketin firma değerine etkisi olmadığı düşünülmektedir.

Şirketin risk yönetim sistemini veya iç kontrol sistemini kurmasının etkinlik ve gözetiminin şirketin firma değerini etkilemediği düşünülmektedir. Şirketin stratejik hedefinin olmasının pay değeri üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Şirketin yönetim kurulunun stratejik hedefler oluşturması, hedefe ulaşma düzeyinin tespit edilmesi ve performansın değerlendirilmesinin paydaş ile değerlendirilmesinin firma değerine etki etmediği düşünülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin özlük haklarının belirlenme kriterlerinin firma için önemli olduğunu belirtmektedir. Yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticilere borç

veya kredi verme durumunun vb. durumlardan kaynaklanan her türlü çıkar çatışmalarının firma değerine etki etmediği düşünülmektedir. Kurumsal yönetim notunun firma değeri üzerinde etkisi olmadığı belirilmektedir. Şirketin kurumsal yönetim endeksinde olmasının firma değeri üzerine etkisi olmadığını, dolayısıyla şirketlerin kurumsal yönetim endeksine girmesinin bir anlam ifade etmediği ve şirketin firma değeri üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmektedir.

Şirketin bilgilendirme politikasının mevcudiyeti ve bilgilendirme politikası ile kamuya açıklama yapmak için sorumlu olan kişinin iletişim bilgilerinin şirketin karlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması, bunların gerçekleşme ihtimalleri ve güncel bilgilerin verilmesinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin internet sitesinin olması, İngilizce hazırlanması ve kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili bilgilerin verilme durumunun şirketin kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir. Pay sahipleri ile ilgili bir birimin olmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Pay sahiplerinin bilgi edinme haklarını kullanmaları ve bununla ilgili açıklamalarının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin genel kurul toplantılarına katılımın şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Genel kurul toplantısında cevaplandırılmayan soruların pay sahipleri tarafından pay sahipleri ilişkileri kurulunca yazılı olarak cevaplandırılmasının ve sonuçlarının şirket kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin pay sahiplerini genel kurula katılmasını kolaylaştırmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir. Genel kurul tutanaklarının erişim yerlerine ilişkin bilgiye verilmesi, bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ilgili politika değişiklikleri hakkında ortaklara bilgi verilmesinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. İmtiyazlı hisse senedinin şirketin karlılığına etkisi olduğu ifade edilmektedir. İştiraklerin genel kurulda oy kullanma durumları ile azınlığın şirketin yönetiminde temsil edilmesinin şirketin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir. Şirketin kârına katılımın ve bu hususta imtiyaz olma durumunun şirket kârlılığını olumlu etkilemediği belirtilmektedir. Kâr dağıtım politikasının mevcudiyeti, kâr dağıtım politikası ile ilgili bilgilerin paydaşlara sunulma durumunun şirketin kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir.

Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümlerin olup olmaması, eğer varsa pay devrine ilişkin bilgilerin mevcudiyetinin şirketin kârlılığını etkileyebileceği düşünülmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerinin faaliyet raporlarında yer verilme durumunun, yer verilmediği takdirde kurumsal yönetim ilkelerinin raporda belirtilmeyen hususlarının neler olduğunun açıklanmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren bilgilendirilmelerin yapılıp yapılmamasının şirket kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Menfaat sahiplerinin yönetime katılma hususunda diğer menfaat sahiplerinin görüsünün alınıp alınmamasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. İnsan kaynakları politikasına uygun olarak çalışanlar ile iletişim kurmak için şirket temsilcisinin atanmasının şirket kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir.

Çalışanların görevleri tanımlanarak görev dağılımlarının yapılması ve çalışanlar için performans ve ödüllendirme sisteminin kurulmasının şirketin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışanların görevlerinin tanımlanmış ve dağılımının yapılmış olmasının görevlerini daha iyi yapmalarını sağlamaktadır. Görevlerini yaparken daha çok çalışanın, görevini daha iyi yapanın performanslarına göre ödüllendirilmesinin çalışanlarının motivasyonunu artırması beklenmektedir. Performansa göre ödül almak çalışanların daha çok çalışmalarını teşvik etmesi beklenmektedir. Çalışanların performansındaki artış şirketin finansal performansını artıracağından, şirketin daha çok satış geliri ile daha çok kâr etmesi beklenmektedir.

Şirketin çevreye yönelik yapmış olduğu faaliyetler özellikle de sosyal çalışmaların şirketin kârlılığına etkisi olduğu düşünülmektedir. Etik kuralların kamuya açıklanmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir. Şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin niteliklerinin ve demografik özelliklerinin şirket kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumunun şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Toplantılarda yönetim kurulu üyelerinin sorularına verilen cevaplar ile farklı görüşlere ilişkin sergilenen tavrın şirketin kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir. Yönetim kurulu üyelerine ağırlıklı oy hakkının veya veto etme hakkının tanınmasının şirketin kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Yönetim kurulunun üye sayısı, yapısı ve bağımsızlık

durumunun şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketin faaliyetlerini yönetirken takip ettiği prosedürler ile toplantı yapma sıklığının şirket kârlılığına etkisi olmadığı belirtilmektedir. Bir risk yönetim ve iç kontrol sisteminin oluşturulmasının, işleyişi, gözetimi ve etkinliğinin şirket kârlılığına etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin stratejik hedefinin olmasının kârlılığı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Yönetim kurulunun stratejik hedefleri oluştururken, geçmiş dönem performanstan yararlanma durumları ve sıklıkları gibi bilgilerin paydaşlar tarafından bilinmesinin şirketin kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin özlük haklarının belirlenme kriterlerinin şirket kârlılığına etkisi olduğu belirtilmektedir. Şirketin yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere borç verme durumları, borç verilmiş ise süresinin uzatılması, borç alanın lehine iyileştirme yapılması gibi hususlardan doğan çıkar çatışmalarının şirket kârlılığına etkisi olduğu ifade edilmektedir. Kurumsal yönetim notunun şirket kârlılığına etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketlerin kurumsal yönetim endeksine girmesinin anlam ifade etmediğini, şirketin kârlılığı üzerinde etkisi olmadığı belirtilmektedir.

Halka açık olmayan şirketlerde hissedarlar için pay sahipleri ile ilişkiler için bir biriminin kurulmasının şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketin kamuya açık olmaması ve bilgilendirmelerinin yatırımcılar tarafından takip edilmemesi şirketin bilgilendirme politikası ile ilgili yürüttüğü çalışmaların şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı, geleceğe yönelik kamuya açıklanan bilgilerin güncellemesinin şirket faaliyetlerini olumlu etkilemediği düşünülmektedir. Şirketin internet sitesinin bulunması, internet sitesinin İngilizce dilinde hazırlanması ve kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak hazırlanmasının şirket faaliyetlerine olumlu etki ettiği ifade edilmektedir.

Pay sahiplerinin haklarını kullanmaları için yapılan açıklamaların şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirketin genel kurul toplantılarına katılım ile ilgili hususların şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu; genel kurul toplantısına katılımın sağlanması, pay sahiplerinin genel kurulda soru sormaları ve sorularının cevaplarının verilip verilmemesinin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Pay sahiplerinin genel kurul toplantısına katılmaması sebebiyle

edinmek istedikleri bilgilerin pay sahipleri ile ilişkiler birimi tarafından yanıtlanmasının şirketin faaliyetlerine etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Genel kurul toplantı tutanaklarına erişim izni verilmesinin, şirketin bağış ve yardım politikası ile ilgili bilgileri pay sahiplerine vermesinin şirketin faaliyetine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Pay sahiplerinin imtiyazlı oy hakkının olmasının, imtiyazlı oy hakkının içeriğinin ve kullanım bilgilerinin şirketin faaliyetlerine etkisi olmadığı belirtilmektedir. Şirkette hâkimiyet ilişkisi olması koşuluyla, birbirlerinde payları olan iştiraklerin şirketlerin genel kurulda oy kullanma ve yönetimde temsil edilme durumlarının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu şirketin kârına katılımın ve bu hususta imtiyaz olma durumunun şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğunu; şirketin kâr payı dağıtım politikasının olması ve söz konusu politikanın şirketin pay sahiplerine sunulmasının şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir. Pay devrinin kısıtlanmasının ve bunula ilgili bilgilerin varlığının şirket faaliyetine etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Şirketin faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen bilgilerin verilmemesinin şirketin faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Şirket ile ilgili menfaat sahiplerinin bilgilendirilmemelerinin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir. Menfaat sahiplerinin yönetime katılma hususunda diğer menfaat sahiplerinin görüşlerinin alınıp alınmamasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir. Şirketin insan kaynakları politikası gereği çalışanlar ile ilgili olarak bir temsilci atanmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir. Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımları ve çalışanların performans ve ödüllendirme sisteminin olmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

Şirketlerin sosyal nitelikte yapmış olduğu çalışmaların şirketin faaliyetlerine olumlu olarak yansıdığı düşünülmektedir. Şirket etik kurallarının internet sitesi üzerinden duyurulmasının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı belirtilmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin görev alanları ile cinsiyetleri, yaşları ve görev dağılımlarının şirket faaliyetlerine herhangi bir olumlu etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Yönetim kurulunun faaliyet esaslarına ait ilkelere uyumunun kurumsal yönetim anlayışı çerçevesinde şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir. Yönetim

kurulu toplantılarında yönetim kurulu üyelerinin farklı konularda yönelttikleri sorularda alınan tavırların şirket faaliyetini olumlu etkilemediği ifade edilmektedir. Şirketin yönetim kurulu üyelerinin oy hakkının tanınma durumunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı; yönetim kurulunun üye sayısı, yapısı ve bağımsızlık durumunun şirket faaliyetini olumlu etkilemediği düşünülmektedir.

Yönetim kurulunun toplanma sıklığı, yönetim kurulu faaliyetleri ve yerine getirirken takip ettikleri prosedürlerin şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Yönetim kurulunca bir risk yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturup oluşturmadığı, oluşturulmuşsa sistemin işleyişi, etkinliğinin gözetimi ve etkinliği hakkında bilgilerin varlığının şirket faaliyetlerine olumlu etkisi olmadığı; stratejik hedeflerin ise şirket faaliyetini olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Yönetim kurulunun stratejik hedefle oluşturması, onaylaması ve uygulamasının, şirketin hedeflerine ulaşma derecesi, performansının gözden geçirilmesinin ve bu süreçteki bilgilerin şirketin paydaşlarına paylaşılmasının şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğu düşünülmemektedir. Yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin özlük haklarının belirlenme kriterlerinin şirket faaliyetine olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir. Şirketin yönetim kurulu üyelerinin borç verme durumlarının şirket faaliyetlerini olumlu etkilemediği ifade edilmektedir. Kurumsal yönetim notunun şirket faaliyetlerine olumlu etkisinin olmadığı; kurumsal yönetim endeksine girmenin de şirket faaliyetini olumlu yönde etkilemediği düşünülmektedir.

Şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi ile farklılığı olmadığı tespit edilmektedir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirket kârlılığı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi ile anlamlı bir farklılığı olmadığı tespit edilmektedir. Halka açık olan veya halka açık olmayan şirketlerin kurumsal yönetimin uyum derecelendirmesinin şirketlerin faaliyetlerine olumlu etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla şirketlerin halka açık olup olmamalarının kurumsal yönetim uyum derecelendirmesinin firmanın faaliyetlerine olumlu etki etmediği ifade edilebilir. Kurumsal uyum derecelendirmesi kapsamında

şirketlerin pay değeri, şirketin kârlılığı ve faaliyetlerinin şirketin kurumsal geçmişlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmektedir.

KAYNAKLAR

Abdioğlu, H. (2007). *İşletmelerde kurumsal yönetim anlayışı kapsamında iç denetimin rolü ve İMKB-100 örneği.* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.

Aghabaki, M., (2014). *Kurumsal yönetim ilkeleri ile firma değeri ve hisse senedi getiri oranı arasındakı ilişkisi: İMKB'de bir uygulama*. [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.

Altın, H. U., (2006). *Sermaye piyasalarında kurumsal yönetim kavramı ve Türkiye uygulaması*. [Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi.

Arslan, Ş., (2018). *Kurumsal yönetim ilkeleri ile finansal performans arasındaki ilişki: BİST kurumsal yönetim endeksinde bir uygulama*. [Doktora Tezi]. Yaşar Üniversitesi.

Atik, S. (2007). *Küreselleşme ve küresel işletmeler*. [Yüksek Lisans Tezi]. TC Kadir Has Üniversitesi.

Aysan, M. A. (2007). Muhasebe ve kurumsal yönetim . *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, *1*(35), 17-24

Aytürk, Y., (2015). *Corporate risk management, derivative usage and their effects on non-financial firms: Evidence from the Turkish market*, , [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.

Belen, M., (2008). *Bir kurumsal yönetim modeli olarak Türkiye'de nakit akım haklarının ötesinde kontrol hakları sağlayan şirket kontrol biçimlerinin finansal etkinliğinin testi (piramit yapılar, çapraz hissedarlık ve iki sınıflı hisseler)*. [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Berezneak, E. (2007). Bankalarda kurumsal yönetim çerçevesinde sahiplik yapısı ve performans ilişkisi: Türkiye uygulaması.

Boyacıoğlu, N., (2017). *Firma değeri ve firma performansları üzerinde kurumsal yönetimin rolü: BIST kurumsal yönetim endeksine kayıtlı firmalar üzerinde bir uygulama.* [Doktora Tezi]. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

Clarke, T. (2012). Ethics, Values and Corporate Governance. *BBVA, Values and Ethics for the 21st Century*, 513-558.

Çapkulaç, O., (2020). *Sosyal ağ düzeneği bağlamında yönetim kurulu bağımsız üye seçimi ve firma değerine etkisi*. [Doktora Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Çelik, E. (2015). *Kurumsal yönetim modeli olarak paydaş yaklaşımı: kamu ve özel hastane karşılaştırması*. [Doctoral Thesis]. Anadolu University.

D'Agostino, R. B. (2017). *Tests for the normal distribution. In Goodness-of-fit techniques.* Routledge.

Danescu, T., & Spatacean, O. (2011). Assessing complience with corporate governance principles in case of Romanian financial investment companies. *Jorunal Annales Universitatis Apulensis: Series Oeconomica, 13*(2), 350-362.

Darabee, T., (2020). *Effects of IFRS mandatory adoption on the accounting quality and firm valuation: Evidence from Palestine*. [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Derin, S. (2006). *Kurumsal yönetim ilkelerinin bileşeni olarak kamuyu aydınlatma ve şeffaflık: türk sermaye piyasaları.* [Yüksek Lisans Tezi], Ankara Üniversitesi.

Dikmen, G., (2013). *Firm level determinants of corporate web transparency and its relation to company performance*. [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Doğan, M., (2005). *Kurumsal yönetim ve Türkiye uygulaması*. [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.

Dolphin, R. R. (2004). The strategic role of investor relations. *Corporate communications: An international journal*.

Egemen, B., (2004). *Corporate governance: The case for Turkey*, Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.83.

Ertuğrul, F. (2008). Paydaş teorisi ve işletmelerin paydaşlari ile ilişkilerinin yönetimi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(31), 199-223.

Güzeldere, H., (2014). *Kurumsal şeffaflık, firma değeri ve firma performansları ilişkisi: BİST incelemesi*. [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

İSMAYILOV, M. (2007). *Kurumsal yönetim: Azerbaycan'daki anonim şirketlerin kurumsal yönetim düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Karakılıç, A. B., (2020). *Kurumsal yönetim uygulamalarının firma değerine etkisi: Türkiye uygulaması*, [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Krithikadatta, J. (2014). Normal distribution. *Journal of Conservative Dentistry: JCD*, *17*(1), 96-114.

Makwana, A. H., & Pitroda, J. (2013). A study on region wise price variation of construction raw materials using frequency analysis through SPSS software. *International Journal of Engineering Trends and Technology (IJETT)*, *4*(7), 3233-3241.

Mercimek, M. M., (2020). *Sermaye yapısı ve firma değeri ilişkisi: Bist kurumsal yönetim endeksi'ndeki firmaların panel veri analizi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Metiner, B., (2006). *Kurumsal yönetim ilkeleri dogrultusunda halka açık sirketlerde ideal yönetim kurulu yapılanması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.

Muğal, E. (2007). *Uluslararası denetim standartları ve kurumsal yönetim açısından Türkiye'de muhasebe denetimi*. [Doctoral dissertation]. Bursa Uludag University.

Özcan, S., (2004). S*ermaye piyasalarında kurumsal yönetim ilkelerinin etkileri*, Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

Özhan, T. B., (2007). *Sermaye piyasalarının gelişmesinde kurumsal yönetimin rolü*, [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.

Paslı, A., (2002). *Kurumsal yönetim*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Pekkola, J., & Pekkola, K. (2001). Theoretical essence of business ethics. *Classification of approaches, cultural and business environmental impacts on ethics. VIP WP2 D*, *3*.

Polat, G. (2006). *Hisse Senetleri Borsaya Kote Edilmiş Şirketlerde Kurumsal Yönetim Kapsamında Bağımsız Denetim* (Doctoral dissertation, Marmara Universitesi (Turkey)).

Sağlam, U. (2006). *Yatırımcının korunması açısından aracı Kurumlarda Kurumsal yönetim Ilkeleri ve Türkiye'Deki uygulamanın değerlendirilmesi*. [Doctoral dissertation]. Marmara Üniversitesi.

Serinkaya, İ., (2008). *Kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri üzerindeki etkisi, ekonometrik bir analiz*. [Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi.

Süer, H. C., (2011). *İMKB'de kurumsal yönetim ve firma değeri ilişkisinin modellenmesine ilişkin bir uygulama*. [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Şençitak, P., (2007), *An empirical analysis of the relationship between corporate governance and firm performance at İstanbul stock exchange*. [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Taş, E., (2006). *Türkiye`de kurumsal yönetim ve bankalar üzerine bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.

Topçu, A., (2007). *Kurumsal yönetim uygulamalarının firma değeri üzerine etkileri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

Topçu, B., (2005). *Halka açık anonim ortaklıklarda kurumsal yönetim ve OECD kurumsal yönetim ilkeleriyle karşılaştırılması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.

Topçu, N., (2006). *Kurumsal yönetim ilkeleri ve borsaya kote (IMKB 100) şirketler üzerinde bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi.

Uzun, A. K., (2006). *Yönetim Kurulu denetim komitesi uygulamaları: İMKB'de işlem gören reel sektör şirketlerinde yönetim kurulu denetim komitesinin varlığını etkileyen faktörler ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Yalçıner, B., (2012). *Kurumsal yönetim ve firma değeri ilişkisi: Türkiye örneği*. [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Yıldırım, M. (2007). *Türkiye'de kurumsal yönetim ve şirketlerin finansal performansları üzerine etkileri*. [Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

Yılmaz & Bayrak, O., (2019). Kurumsal Yönetim Temelinde Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık İlkelerine Uyumun Turizm İşletmelerinde İncelenmesi, *ISAS WINTER*, Samsun, Turkey 113-114.

Yılmaz, E. & Oğuz, R. (2019). Kurumsal Yönetim Temelinde Kamuyu Aydınlatma Ve Şeffaflık İlkelerine Uyumun Turizm İşletmelerinde İncelenmesi. 107-118. *10.36287/setsci.4.8.020*.